



VOLUMEN IV

# Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo



Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de Sevilla

7 y 8 de febrero de 2019



Organización  
Internacional  
del Trabajo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL





# INICIATIVA INTERUNIVERSITARIA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

Congreso de Sevilla

7 y 8 de febrero de 2019

Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla

Congreso  
Interuniversitario OIT  
*Sobre el futuro del trabajo*

Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla  
7 y 8 de febrero de 2019



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>



© Ministerio de Trabajo y Economía Social

Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [proproeditorial@mites.gob.es](mailto:proproeditorial@mites.gob.es)

Internet: <http://www.mites.gob.es>

Compilación a cargo de:

Judith Carreras. *Consejera de la Oficina de la OIT para España*

Sabrina Haboba. *Colaboradora de la Oficina de la OIT para España*

Julieta Lobato. *Colaboradora de la Oficina de la OIT para España*

NIPO Papel: 117-20-013-5

NIPO Pdf: 117-20-015-6

NIPO Epub: 117-20-014-0

ISBN Papel (Obra completa): 978-84-8417-557-5

ISBN Pdf (Obra completa): 978-84-8417-558-2

ISBN Epub (Obra completa): 978-84-8417-559-9

ISBN Papel (Volumen IV): 978-84-8417-569-8

ISBN Pdf (Volumen IV): 978-84-8417-570-4

ISBN Epub (Volumen IV): 978-84-8417-571-1

Depósito Legal (Obra completa): M-30678-2020

Depósito Legal (Volumen IV): M-30682-2020

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.



El papel es reciclado y libre de cloro

## Organizan:



## Patrocinan:



## Entidades colaboradoras:



## Con la participación de:





# PLAN GENERAL DE LA OBRA

PRÓLOGO

*Yolanda Díaz Pérez*

## **Volumen I**

PRESENTACIÓN

*Yolanda Valdeolivas*

PRÓLOGO

*Joaquín Nieto*

Introducción

Agradecimientos

Comité de Honor

Comité Científico

Comité Organizador

Discurso de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Conferencia Inaugural

Conferencia de Clausura

Aportaciones al Congreso

Comunicaciones Académicas presentadas en la Plenaria

Epílogo

## **Volumen II**

Conversación. TRABAJO Y SOCIEDAD (*Comunicaciones Académicas*)

## **Volumen III**

Conversación. TRABAJO DECENTE PARA TODOS (*Comunicaciones Académicas*)

## **Volumen IV**

Conversación. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN  
(*Comunicaciones Académicas*)

Conversación. LA GOBERNANZA DEL TRABAJO (*Comunicaciones Académicas*)





# ÍNDICE

## Volumen IV

### LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN (Comunicaciones Académicas)

Diversificación, especialización y disposición geográfica de los puestos de trabajo desempeñados en la actividad productiva de hostelería: las comarcas de las islas de Lanzarote, Fuerteventura y Gran Canaria, <i>Manuel González de la Rosa, Jesús César Rodríguez Morales, Francisco Javier García Rodríguez y Marta Arbelo Pérez</i> .....	13
¿En qué medida las cooperativas, como entidad de la economía social, ofrecen una protección social adecuada a sus socios?, <i>Francisco Javier Arrieta Idiákez, Gonzalo Martínez Etxeberria y Josune López Rodríguez</i> .....	31
Economía Social y cooperativismo de iniciativa social: Un mecanismo de inserción socio-laboral de discapacitados, <i>Ana M<sup>ª</sup> Hernández Fernández</i> .....	45
Efectos de la declaración de laboralidad sobre la eficiencia económico-financiera de modelos de negocio de plataformas de economía colaborativa, <i>Fernando Castelló-Sirvent y Cristina Santos Rojo</i> .....	59
El difuso concepto de trabajador en el trabajo en plataformas, <i>María José Ramo Herrando</i> .....	73
El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica, <i>María Olaya Martín Rodríguez</i> .....	87
Trabajo autónomo y emprendizaje en Europa: ¿hacia una redefinición de las fronteras del trabajo asalariado?, <i>Alberto Riesco-Sanz</i> .....	99
La compleja acomodación de los derechos sociales a la <i>gig economy</i> : excursus dogmáticos y propuestas de <i>lege ferenda</i> , <i>Guillermo García González</i> .....	117
La responsabilidad empresarial en las cadenas mundiales de suministro ante nuevas realidades, <i>José Santana Martínez</i> .....	131

La Cooperativa Feiraco ejemplo de cooperativismo en el desarrollo del medio rural y en el trabajo digno para los agricultores, <i>María Romaní de Gabriel, José Romay Martínez, María Luisa Fernández Colín y Verónica Martínez Barbero</i> .....	145
Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica. Análisis del caso de España, <i>Belén Castro Núñez y Rosa Santero Sánchez</i> .....	159
La moneda y criptomoneda social para el desarrollo de la economía social y sostenible, <i>Marta García Mandaloniz y Macarena Hernández Bejarano</i> .....	175
Nuevas expresiones de los elementos de la relación de trabajo e indicios de laboralidad, dentro de la <i>gig economy</i> , <i>Gisela Carolina León Ordóñez</i> .....	187
Participación del socio en la gestión de la cooperativa a través de la asamblea general, <i>Diego Cruz Rivero</i> .....	203
Retos de la prevención de riesgos psicosociales frente a las nuevas formas del trabajo: el caso concreto de la externalización de los servicios de las camareras de piso, <i>Aitana Garí Pérez y Ernest Cañada Mullor</i> .....	215
Segmentación laboral y mercado <i>peer-to-peer</i> de alojamientos turísticos, <i>Beatriz Benítez-Aurioles</i> .....	231
Economía digital, trabajo digital y trabajo autónomo: ¿una cuestión de fronteras o de nuevos modelos?, <i>Carmen Grau Pineda</i> .....	243
¿Vivir de propinas en la era de la economía colaborativa? Problemas jurídicos de los guías turísticos “por libre”, <i>Victoria Gutiérrez Duarte y Aránzazu Roldán Martínez</i> .....	255

GOBERNANZA DEL TRABAJO  
(Comunicaciones Académicas)

Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo, <i>Esther Carrizosa Prieto</i> .....	269
Recursos, crisis y renovación del sindicalismo. El caso español en perspectiva europea, <i>Pere J. Beneyto Calatayud y Raúl Payá Castiblanque</i> .....	271
De la (mera) información a la (efectiva) participación de los trabajadores en el modelo europeo de relaciones laborales, <i>Milena Bogoni, Gratiela-Florentina Moraru y Óscar Contreras Hernández</i> .....	301
La formación continua en la economía del conocimiento, <i>Óscar Requena Montes y Andrea Robles Ustariz</i> .....	315
¿El poder sindical todavía es posible? Retos sectoriales en Portugal, <i>Hermes Augusto Costa, Elísio Estanque y Dora Fonseca</i> .....	329
Propuestas sindicales para la transición energética justa, <i>Azahara Merino Martos</i> .....	343

Cambio tecnológico y sistema normativo de seguridad y salud de la OIT: balance y líneas de futuro, <i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i> .....	357
Tres lecciones para el futuro de la gobernanza del trabajo: acreditaciones de calidad, responsabilidad social y la economía del bien común, <i>Carlos de Fuentes G<sup>a</sup>-Romero de Tejada y Beatriz Guitérrez-Solar Calvo</i> .....	369
Objetivos de desarrollo sostenible: “Construyendo bloques cooperativos (cadenas) para una mejor cuarta revolución industrial y el bien social”, <i>Carmen Pastor Sempere</i> .....	381
El futuro del trabajo: Las capacidades y el aprendizaje a lo largo de la vida, <i>Estella Acosta Pérez</i> .....	395
Empresas transnacionales y derechos laborales: más allá del ‘soft law’, <i>Francisco Vallejo Cárdenas</i> .....	409
Externalización de servicios y negociación colectiva descentralizada: herramientas combinadas para la devaluación de las condiciones laborales y el aumento de las situaciones de pobreza, <i>M<sup>a</sup> Carmen López Anierte</i> .....	421
Gobernar el trabajo decente: recuperar una cultura viva del trabajo, <i>Laura Mora Cabello de Alba</i> .....	433
Instituciones de diálogo social y acción colectiva transnacional, <i>María Teresa Alameda Castillo</i> .....	447
La autonomía individual como vía de defensa de la competitividad empresarial y sus límites objetivos y subjetivos, <i>Rafael Moll Noguera</i> .....	461
La juventud en la incertidumbre: oportunidades de la educación no formal para afrontar el desempleo, <i>Ana Vázquez-Rodríguez y Jesús García-Álvarez</i> .....	475
La mediación laboral, hacia el Convenio OIT sobre la Mediación en las Relaciones Laborales, <i>María-José García-Pedreño</i> .....	491
La modernización de la acción sindical ante los nuevos escenarios económicos y laborales, <i>Juan Miguel Díaz Rodríguez</i> .....	507
La reducción legal de la base social cooperativa. Análisis de la tendencia legislativa en las sociedades cooperativas de primer grado: el caso andaluz y extremeño, <i>José Manuel Betanzos Martín y Luis Ocaña Escolar</i> .....	521
Digitalización de la economía y relaciones laborales: los derechos colectivos en el entorno de las plataformas, <i>Ana Domínguez Morales</i> .....	537
La información y consulta en el procedimiento de despido colectivo, <i>María Desamparados Bohigues Esparza</i> .....	551



**Conversación**  
**LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y DE LA PRODUCCIÓN**

En esta sección se incluye la versión resumida de las *Comunicaciones Académicas* que han sido presentadas en sesiones paralelas durante el Congreso Interuniversitario OIT sobre el Futuro del Trabajo los días 7 y 8 de febrero de 2019



**DIVERSIFICACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y DISPOSICIÓN GEOGRÁFICA  
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DESEMPEÑADOS EN LA ACTIVIDAD  
PRODUCTIVA DE HOSTELERÍA: LAS COMARCAS DE LAS ISLAS  
DE LANZAROTE, FUERTEVENTURA Y GRAN CANARIA\***

**MANUEL GONZÁLEZ DE LA ROSA**

Profesor Contratado Doctor, Facultad de Economía, Empresa y Turismo  
Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica  
Universidad de La Laguna

**JESÚS CÉSAR RODRÍGUEZ MORALES**

Profesor Contratado Laboral, Facultad de Economía, Empresa y Turismo  
Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica  
Universidad de La Laguna

**FRANCISCO JAVIER GARCÍA RODRÍGUEZ**

Profesor Titular de Universidad, Facultad de Economía, Empresa y Turismo  
Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica  
Universidad de La Laguna.

**MARTA ARBELO PÉREZ**

Facultad de Economía, Empresa y Turismo  
Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica  
Universidad de La Laguna

\* *Agradecimientos:* Este trabajo es resultado del Proyecto “Cemtur Canarias: Configuración Espacial, Calidad y Cualificación del Empleo Turístico en Territorios Insulares Fragmentados”, aprobado por la Fundación CajaCanarias y realizado en colaboración con el Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), el Instituto Canario de Estadístico (ISTAC), La Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUN-CATRA) y la Fundación General Universidad de La Laguna (FGULL).





**Resumen:** Durante estos últimos años, algunos países y regiones de Europa han rozado el pleno empleo. Por el contrario, otros espacios geográficos, como es el caso de las Islas Canarias, han alcanzado tasas de paro inadmisibles que han convivido con reducidos niveles de ocupación y elevados índices de pobreza laboral. El principal objetivo del presente trabajo consiste en analizar la distribución del trabajo registrado en la actividad productiva turística las diferentes comarcas que conforman la provincia oriental de las Islas Canarias, comparando su evolución desde los inicios de la crisis hasta el momento presente. A partir de ese planteamiento general, se determina la variación en el empleo en los distintos sectores y comarcas, midiendo el grado de diversificación de las actividades y la especialización productiva durante el período objeto de estudio. El análisis se centra en el sector de Hostelería como indicador más directo de la actividad turística. Se pretende realizar una primera aproximación con el fin de cuantificar algunos de los beneficios que produce el turismo en el mercado laboral de Canarias, a través de la creación neta de puestos de trabajo, así como descubrir los posibles efectos amortiguadores de una configuración más diversificada o especializada del tejido productivo.

**Palabras clave:** Desarrollo Regional; Turismo; Empleo; Especialización; Diversificación.

**Abstract:** During these last years, some countries and regions of Europe have touched full employment. On the contrary, other geographical spaces, as is the case of the Canary Islands, have reached unacceptable unemployment rates that have coexisted with low levels of employment and high rates of labor poverty. The main objective of this work is to analyze the distribution of work registered in the tourist productive activity of the different regions that shape the eastern province of the Canary Islands, comparing its evolution from the beginning of the crisis to the present moment. From that general approach, the variation in employment in the different sectors and counties is determined, measuring the degree of diversification of the activities and the productive specialization during the period under study. The analysis focuses on the Hospitality sector as indicator more direct of tourism activity. We intend to carry out a first approximation in order to quantify some of the benefits that tourism produces in the Canary Islands labor market, through the net creation of jobs, as well as discovering the possible buffering effects of a more diversified or specialized configuration of the productive fabric.

**Keywords:** Regional Development; Tourism; Employment; Specialization; Diversification.

## 1. INTRODUCCIÓN

El proceso regresivo de la Eurozona, en términos de convergencia regional real, está fuertemente condicionado por las sustanciales y asimétricas diferencias de especialización productiva. Esa polarización en la situación de desigualdad ha afectado en mayor medida a las regiones europeas que presentan una orientación hacia actividades de baja productividad, como la construcción y el turismo, respecto a otras que tienen una orientación industrial y de servicios intensivos en conocimiento. De manera específica, a lo largo de la última década, en las islas Canarias, se han agravado las divergencias.

El turismo es una actividad integradora que influye en todos los sectores económicos que, de forma directa o indirecta, participan de él. Durante el período 2007-2018, la industria turística de las islas Canarias presentó un excelente comportamiento que permitió reducir los efectos negativos de la crisis sobre el mercado laboral del territorio insular. Sin embargo, pesar del pujante comportamiento del turismo, el Archipiélago presenta una profunda degradación de su mercado de trabajo.

En el presente trabajo, tras esta breve introducción, se realiza una reflexión inicial relativa a la importancia de la actividad turística sobre el empleo de los diferentes ámbitos territoriales. A continuación, como argumentación teórica que sustenta el trabajo, se aborda la relación entre el desarrollo endógeno territorial y especialización turística de los mercados laborales regionales. Seguidamente, se realiza un análisis sobre la disposición geográfica de los puestos de trabajo desempeñados en la actividad turística de cada una de las diferentes comarcas e islas que conforman la provincia oriental de las Islas Canarias, comparando su evolución desde los inicios de la crisis hasta el momento presente. Dicho análisis se centra en la actividad económica de Hostelería como la más representativa del empleo en el sector Turismo. Posteriormente, se comprueba cual ha sido la variación del empleo registrado en los diferentes ámbitos espaciales, midiendo el grado de diversificación de las actividades y su nivel de especialización productiva. De esa manera, se pretende cuantificar algunos de los beneficios que produce el turismo en el mercado laboral de Canarias, a través de la creación neta de puestos de trabajo, así como descubrir los posibles efectos amortiguadores de una configuración más diversificada o especializada del tejido productivo y, por consiguiente, del empleo que éste genera.

## 2. LA IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA SOBRE EL EMPLEO EN LOS ÁMBITOS TERRITORIALES

En los últimos años, la industria del turismo ha crecido, convirtiéndose en uno de los sectores económicos más dinámicos a nivel global. Los viajes y el turismo representan casi el 10% del producto interior bruto (PIB) mundial, considerándose una fuente importante de empleo debido al alto índice de utilización de mano de obra y al gran efecto multiplicador que tiene sobre el empleo en otras actividades no directamente vinculadas. En 2015, los viajes y el turismo en general crearon, de manera directa e indirecta, 284 millones de puestos de trabajo, y se prevé que ese volumen ascienda a 370 millones en 2026 (OIT, 2017).

El sector del turismo en su conjunto, aporta uno de cada 11 puestos de trabajo, tanto directos como indirectos, en el mundo (Consejo Mundial de Viajes y Turismo, 2016). Es intensivo en mano de obra y proporciona mayores oportunidades de trabajo a

las mujeres y jóvenes que el resto de actividades económicas. A nivel mundial, gran parte de sus trabajadores tienen menos de 35 años de edad, la mitad de los cuales tienen 25 años o menos. En el caso de las mujeres, representan entre el 60 y el 70% de la fuerza de trabajo turística y en el de los trabajadores migrantes, también constituyen una gran proporción de los trabajadores de este sector (OIT, 2013).

Es bien conocida la importancia que el turismo tiene en la Comunidad Autónoma de Canarias y su impacto en su sociedad, en su proyección exterior, en la configuración de su territorio, en su economía y, consecuentemente, sobre el empleo. La crisis económica generó una profunda y traumática degradación del mercado de trabajo de las islas Canarias. La actividad turística jugó un papel decisivo durante ese período, amortiguando, en una medida aún no suficientemente estudiada, sus efectos negativos sobre sus mercados locales de trabajo.

Desde el ejercicio 2011, se ha ido registrando un récord de visitantes año tras año. Lógicamente, ello ha conllevado un aumento de la dependencia de la economía insular respecto a la actividad turística. Tal y como se señala en el estudio *Impactur Canarias 2017*, realizado por Exceltur (2018), el 35,2% del Producto Interior Bruto (PIB) procede de esta actividad con un impacto que alcanza los 15.573 millones de euros. Hay que tener en cuenta que hace ocho años representaba el 25% del conjunto de la economía isleña. De esa manera, con un 35,2% del PIB vinculado al turismo, Canarias es la segunda comunidad española más dependiente del sector, por detrás de Baleares (44,8%), y muy por delante de la media española que es del 11,2%.

El turismo es el sector que más empleo crea en Canarias en comparación con el resto de las comunidades autónomas. Genera el 40,3% del empleo directo (29,5%) e indirecto (10,8%), lo que se traduce en un total de 326.970 puestos de trabajo. En 2017, cuatro de cada diez trabajadores de las Islas, están directa o indirectamente empleados en el sector turístico, una cifra que triplica la media nacional. Únicamente, la comunidad autónoma de Baleares se acerca a Canarias con un 32% de empleo turístico directo. En España, el resto de las comunidades autónomas presentan unos porcentajes que se sitúan entre el 5,9% de la Comunidad de Madrid y el 14,4% de la Comunidad Valenciana, mientras que la media nacional es del 13%.

Desde 2010, la actividad turística ha crecido a un ritmo anual del 6,3%, frente al 1% del conjunto de la economía del territorio insular, mientras que el empleo se ha incrementado en un 4,9% de media interanual. El sector ocupa ya a cuatro de cada diez trabajadores, cuando siete años antes eran tres de cada diez, es decir, ha pasado del 29,5% en 2010 al 40,3% de 2017. Asimismo, el estudio *Impactur 2017* cuantifica que por cada 100 empleos directos se crearon 36,4 en otros sectores de actividad.

### **3. DESARROLLO ENDÓGENO TERRITORIAL Y ESPECIALIZACIÓN TURÍSTICA DE LOS MERCADOS LABORALES REGIONALES**

El ámbito territorial local ha sido objeto de diferentes estudios sobre crecimiento y desarrollo endógeno (Storper y Harrison, 1992; Bellandi, 1996; Di Pietro, 1999; Cividanes, 2000; Vázquez, 2002; Rubiera, 2005; Canzanelli, 2007; entre otros). El desarrollo endógeno implica la necesidad de incrementar la productividad en los diferentes sectores de actividad de un territorio, diversificando la producción (Vázquez, 2005) y buscando la sustentación en el largo plazo (Boisier, 1993).

La mejora competitiva de las diferentes actividades productivas desarrolladas en cualquier territorio es la base que sustenta la generación de crecimiento, riqueza y nuevos puestos de trabajo. Si los pilares son sólidos, el empleo de esas regiones sería menos vulnerable frente a posibles shocks externos. Como señala Robson (2009), el desempeño de los mercados laborales locales y regionales está influido por el grado de especialización o diversificación de su estructura sectorial. En ese sentido, es importante intentar descubrir los efectos amortiguadores de una configuración territorial más diversificada o especializada del tejido productivo y, como consecuencia, del empleo que éste genera.

Desde esa perspectiva, algunos trabajos sugieren que el desempeño de los mercados laborales locales y regionales puede estar influido por el grado de especialización o diversificación de su estructura sectorial (Ferragina y Pastore, 2008). Desde ese punto de vista, las regiones que presentan una industria diversificada podrían ser menos vulnerables ante los acontecimientos negativos externos (Haddad et al., 2010), que otras donde el empleo se aglutina en torno a un número relativamente reducido de actividades económicas.

Por otra parte, las regiones que están muy especializadas en industrias poco sensibles a perturbaciones agregadas tendrán un mercado de trabajo con mayor capacidad de resistencia. Asimismo, algunos análisis sugieren que, en algunos territorios industrialmente especializados, con una potente y sólida concentración local de empresas de un mismo sector, los trabajadores podrían estar mejor protegidos y habría un mayor número de oportunidades de empleo. En ese sentido, algunas investigaciones han demostrado que la estrategia de especialización de un territorio puede generar una mayor cantidad de empleo en una economía regional que la diversificación industrial, debido a que se centra en desarrollar la economía a través de la expansión de industrias específicas ya existentes, en las que se tiene una ventaja competitiva (Diamond y Simon 1990).

El debate sobre la diversificación y especialización territorial se ha extendido a sus resultados sobre el mercado laboral. Ante una situación de crisis, una industria diversificada puede favorecer que las personas desempleadas se ajusten de forma rápida y encuentren el empleo en otras industrias en la zona (Izraeli y Murphy 2003), dando a los trabajadores opciones alternativas en el mercado laboral (Diamond y Simon, 1990). Los autores sugieren que los territorios industrialmente especializados son más propensos a experimentar el empleo estable, pero también pueden generar mayores tasas de desempleo, en comparación con regiones con mayor diversidad industrial. Ello podría deberse a qué dentro de un territorio industrialmente especializado, la mano de obra puede estar sujeta a elevados costes de movilidad entre los mercados geográficos y entre las industrias, aumentando la probabilidad de desempleo en el corto plazo.

En el presente trabajo se estudia el comportamiento territorial de las actividades económicas de las islas Canarias mediante la utilización de un indicador convencional: el empleo registrado. Para la realización del mismo se han recogido los datos insulares y comarcales de la publicación trimestral de la Estadística de Empleo Registrado del Instituto Canario de Estadística (ISTAC) en los distintos sectores productivos correspondientes a las 12 comarcas de la provincia oriental de las islas Canarias. Esta fuente estadística aporta información cada tres meses de los puestos laborales desempeñados en los ámbitos municipales, comarcales e insulares. En este sentido, se hace hincapié en el hecho de que el concepto de "empleo registrado" hace referencia a los puestos laborales registrados y no a individuos ocupados.

El análisis recoge los datos del trimestre 1 entre los años 2007-2018. Se ha optado por la selección de dos indicadores que permiten hacer un seguimiento de la evolución del grado de diversificación de las comarcas canarias entre 2007 y 2018. Este análisis conlleva, por un lado, realizar el estudio de la diversificación interna de cada comarca, sin establecer criterios comparativos entre otras comarcas. Por otro, implica analizar la evolución de la localización regional de los principales sectores, haciendo referencia al peso relativo de un sector en una comarca respecto al peso de ese sector o actividad en la región, por lo que, en este caso, sí tiene un carácter esencialmente comparativo.

A tal fin se han escogido las siguientes medidas con base a la localización espacial de la economía. Por una parte, el conocido coeficiente de diversificación, que mide el grado de diversificación de las actividades productivas de una región. La unidad indicaría un grado de concentración máxima del empleo en una actividad o sector económico. La diversificación máxima estaría indicada por el cero; en este caso el empleo se distribuiría de forma uniforme entre las actividades o sectores considerados.

$$CD_j = 1 - \frac{1}{h \sum_{i=1}^h X_{ij}^2} \left( \sum_{i=1}^h X_{ij} \right)^2$$

Por otra, el cociente de localización regional, que responde al objetivo de estudiar la especialización productiva de las comarcas según los principales sectores económicos. A este respecto, este indicador ofrece información sobre la proporción que la variable estudiada (en este caso el empleo) de un sector o actividad determinada representa en la comarca respecto al mismo porcentaje a nivel autonómico. Este cociente toma como referencia la unidad, que indica la localización media a escala de Canarias. Si el cociente es superior a la unidad, implica que la actividad está más asentada en la comarca de lo que está en Canarias. Si es inferior a la unidad, indicaría lo contrario.

$$L_{ij} = \frac{X_{ij}/X_j}{X_i/X}$$

En los territorios insulares, la fragmentación del territorio dificulta considerar un mercado laboral único. En Canarias, la Comarca se configura como una agrupación de varios municipios, cuyas características aconsejan la prestación común de servicios dentro del territorio correspondiente. Por ello, hemos seleccionado el ámbito espacial comarcal a la hora de realizar el análisis.

**Cuadro 1.** Comarcas y municipios de la provincia oriental de las Islas Canarias

Gran Canaria – Área Metropolitana	Arucas, Las Palmas de Gran Canaria, Santa Brígida y Telde.
Gran Canaria – Centro Norte	Firgas, Teror, Valleseco, Vega de San Mateo y Valsequillo.
Gran Canaria – Noroeste	Agate, Gáldar, Moya y Santa María de Guía.
Gran Canaria – Oeste	Artenara, La Aldea de San Nicolás y Tejeda.
Gran Canaria – Sur	Mogán y San Bartolomé de Tirajana.
Gran Canaria – Sureste	Agüimes, Ingenio y Santa Lucía de Tirajana.

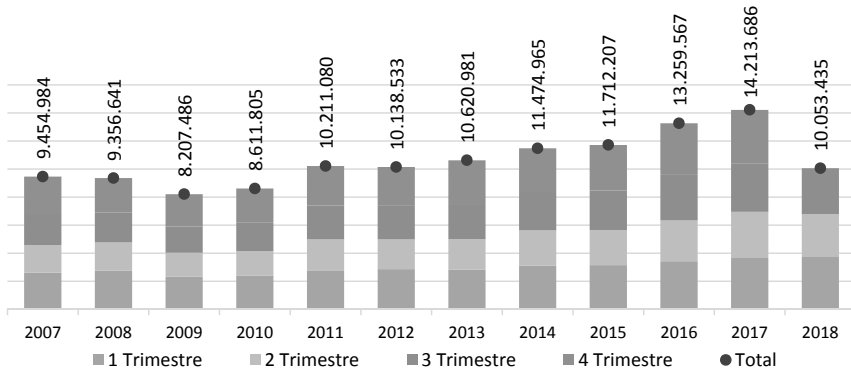
Lanzarote – Este	Arrecife, San Bartolomé y Tías.
Lanzarote – Norte	Haría y Teguiise.
Lanzarote – Suroeste	Tinajo y Yaiza.
Fuerteventura – Centro	Antigua y Betencuria.
Fuerteventura – Norte	La Oliva y Puerto del Rosario.
Fuerteventura – Sur	Pájara y Tuineje.

Fuente: Elaboración propia.

#### 4. DISTRIBUCIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO EN LAS ISLAS Y COMARCAS DE LA PROVINCIA ORIENTAL DE LAS ISLAS CANARIAS

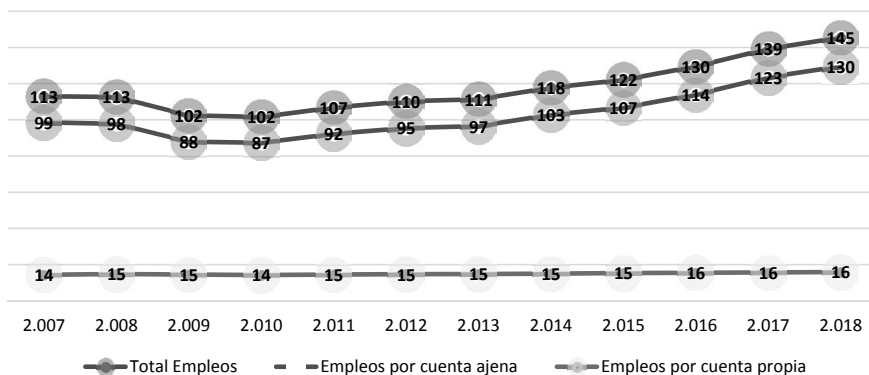
Canarias ha pasado de recibir 9.454.984 turistas en 2007 a 14.213.686 en 2017 (Gráfico 1). Entre 2007 y 2009, se produjo un descenso de un 13,2% en el número de visitantes. Sin embargo, entre 2009 y 2017, se originó un incremento de un 73,17% del número de visitantes, que culminó con los más de 14 millones de turistas recibidos en 2017.

**Gráfico 1.** Turistas que han visitado Canarias. Periodo 2007-18



Fuente: Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras. Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2007–Sept 2015) e Instituto Nacional de Estadística (octubre 2015 – septiembre 2018).

Lógicamente, la entrada de visitantes en el territorio insular tiene un efecto inmediato sobre el número de puestos laborales desempeñados. Entre 2007 y 2010 (primer trimestre de cada año) disminuyó el número de empleos por cuenta ajena en la Hostelería (más de 11 mil empleados, aproximadamente un 10%), mientras que los empleos por cuenta propia solo se redujeron un 1%. Desde 2010 hasta el primer trimestre de 2018, se produjo un incremento continuado del empleo por cuenta ajena en la Hostelería del 48%, y un 11% en los empleos por cuenta propia.

**Gráfico 2.** Empleo Registrado en Hostelería en Canarias (miles). Período 2007-18

Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Datos del primer trimestre de cada año. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

El Cuadro 2 refleja el número de turistas y trabajadores empleados por cuenta ajena, durante el primer trimestre de los años analizados. Su ratio muestra cuántos turistas “debe atender cada empleado por cuenta ajena” tomando como referencia las visitas al territorio insular y el empleo registrado. Se comprueba que presenta un comportamiento irregular que oscila entre los valores mínimos del primer trimestre de 2007 y 2009 y el máximo del primer trimestre de 2014 con 30.4 puntos porcentuales.

**Cuadro 2.** Relación entre el número de turistas y empleados por cuenta ajena en Hostelería en Canarias– primer trimestre del período 2007-18

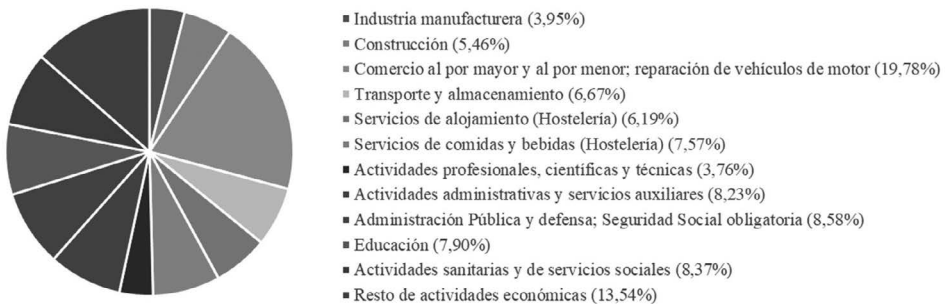
Año	Número de turistas	Empleados por cuenta ajena	Ratio
2007	2.609.711	98.610	26,5
2008	2.766.433	97.793	28,3
2009	2.338.974	87.907	26,6
2010	2.408.911	87.338	27,6
2011	2.774.783	92.258	30,1
2012	2.863.380	95.495	30,0
2013	2.820.939	96.539	29,2
2014	3.121.005	102.808	30,4
2015	3.145.142	106.763	29,5
2016	3.429.273	113.982	30,1
2017	3.661.354	123.487	29,6
2018	3.724.276	129.584	28,7

Fuente: Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras. Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2007–Sept 2015) e Instituto Nacional de Estadística (Oct 2015 – junio 2018).

A continuación, se realiza un análisis del empleo registrado, durante el período 2007 a 2018, en las islas y comarcas de la provincia oriental de las islas Canarias, es decir, de Lanzarote, Fuerteventura y Gran Canaria. La finalidad es profundizar en el conocimiento de cómo ha evolucionado el empleo registrado desde los inicios de la crisis hasta el momento actual en el que ya se hace visible una parte de la recuperación del mercado laboral, al menos en lo relativo a su vertiente cuantitativa o de generación de puestos de trabajo.

La isla de Gran Canaria está conformada por seis comarcas: Gran Canaria – Área Metropolitana, Gran Canaria – Centro Norte, Gran Canaria – Noroeste, Gran Canaria – Oeste, Gran Canaria – Sur y Gran Canaria – Sureste. Entre 2007-2018, ha perdido 8.098 empleos registrados (2,31%), observándose dos periodos claramente diferenciados: el primero, de 2007 a 2013, caracterizado por la pérdida de 55.405 empleos (descenso del 15,80% respecto a 2007); y el segundo, que comprende de 2013 a 2018, con una recuperación de 47.307 empleos. En Hostelería, entre 2007 y 2010, se produce una reducción del 6,42% de los puestos laborales, frente a la caída del 9,75% en la Provincia de las Palmas y del 10,12% del conjunto del Archipiélago. Durante los años siguientes, es decir, desde 2011 a 2018, se contabiliza un incremento de 10.483 empleos (22,87%), dando como resultado un crecimiento neto de 7.971 puestos de trabajo (20,37%).

**Gráfico 3.** Distribución del empleo registrado en la isla de Gran Canaria

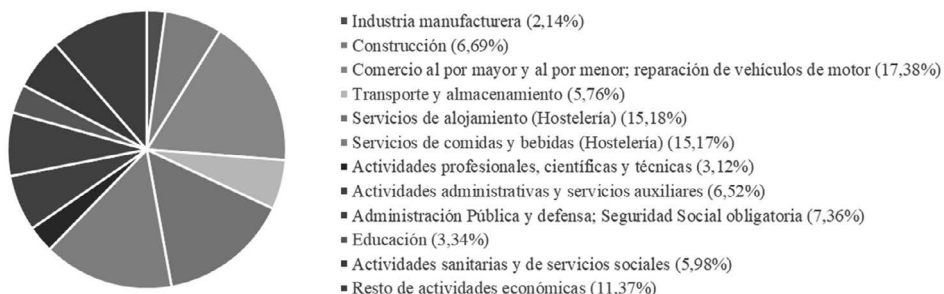


Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística.

En el primer trimestre de 2018, los dos principales sectores de la isla son el Comercio, con un 19,78% de los empleos registrados, y la Hostelería con un 13,76% y 47.094 puestos laborales desempeñados. En Hostelería hay que diferenciar entre Servicios de Alojamiento (epígrafe 55), con un 6,19% de participación, y Servicios de comidas y bebidas (epígrafe 56), con una participación del 7,57%. Existe una diferencia muy significativa en la Hostelería cuando observamos el empleo por cuenta propia. Más del 94% de los empleos por cuenta propia del sector Hostelería pertenecen a Servicios de comidas y bebidas.



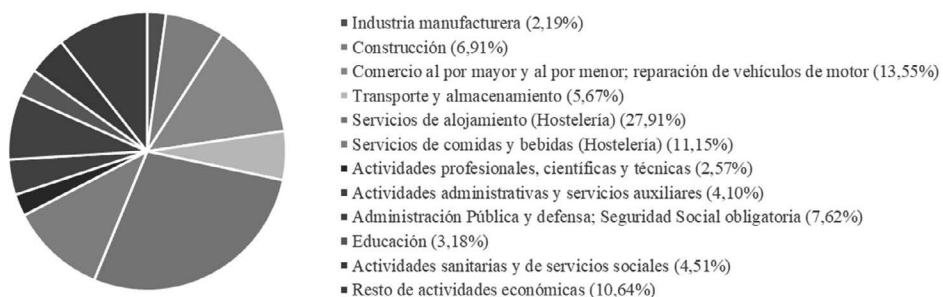
**Gráfico 4.** Distribución del empleo registrado en la isla de Lanzarote



Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística.

Lanzarote es la isla más oriental del archipiélago canario y aporta el 13% de los empleos registrados de la provincia. Entre 2007 y 2018, se han incrementado los empleos registrados en 2.349, esto es, un 4,28%. La Construcción ha perdido el 56,54% de los empleos registrados y el Comercio un 12,65%, mientras que la Hostelería ha ganado 3.873 empleos (28,65%). En 2018, la isla de Lanzarote dispone de 57.292 empleos registrados, siendo los dos sectores más importantes, la Hostelería (30,38%) y el Comercio (17,38%). Los dos epígrafes de la Hostelería representan cada uno un 15,2% de los puestos de trabajo de la Isla.

**Gráfico 5.** Distribución del empleo registrado en la isla de Fuerteventura



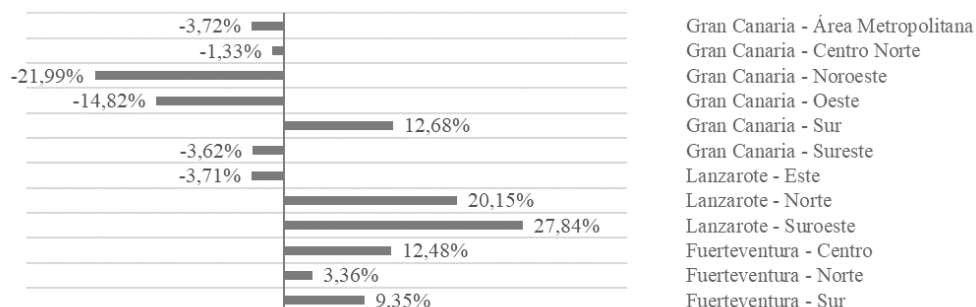
Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística.

Fuerteventura concentra el 9,6% del empleo de la Provincia de Las Palmas. Es la isla con mayor participación porcentual del sector Hostelería. Durante 2007-18, ha ganado 2.534 empleos registrados, es decir, un 6,35%, siendo la Hostelería la actividad que más ha contribuido a ello con un incremento del 14%. En 2018, presenta 42.463 puestos laborales desempeñados, de los cuales el 39,06% corresponden a la Hostelería, seguida por Comercio (13,55%). Los Servicios de alojamiento representan el 27,91% del empleo y los Servicios de comidas y bebidas, un 11,15%.

Desde una perspectiva complementaria, se observa (Gráfico 6) que, desde 2007 hasta 2018, en la Provincia de Las Palmas, 6 comarcas han incrementado el empleo regis-

trado. De ellas, solo una perteneciente a la isla de Gran Canaria ha aumentado su saldo neto de empleo de antes y después de la crisis: Gran Canaria Sur. Las otras que muestran un saldo positivo, son dos de Lanzarote y todas las de Fuerteventura. La comarca con mayor crecimiento de empleo es Lanzarote-Suroeste, seguida de Lanzarote- Norte. A continuación, se encuentra Gran Canaria-Sur. Por otra parte, donde más ha disminuido el empleo registrado ha sido en Gran Canaria-Noroeste, seguida de Gran Canaria-Oeste.

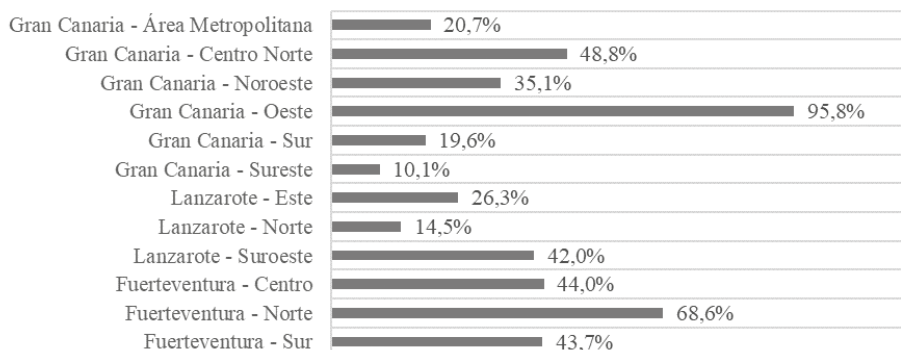
**Gráfico 6.** Porcentaje de variación del empleo registrado en las comarcas de la Provincia de Las Palmas de Gran Canaria 2007-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISTAC. Primer trimestre.

Todas las comarcas de la Provincia de Las Palmas han registrado importantes crecimientos del empleo en la Hostelería (Gráfico 7), durante el periodo analizado. Sobresalen Gran Canaria-Oeste con un 95,8 % de incremento, Fuerteventura-Norte (68,6%), Gran Canaria-Centro Norte (48,8%) y Fuerteventura-Centro (44%). La que menor variación de empleo ha registrado en la Hostelería, ha sido Gran Canaria-Sureste (10,1%). Le sigue Lanzarote-Norte con un 14,5%.

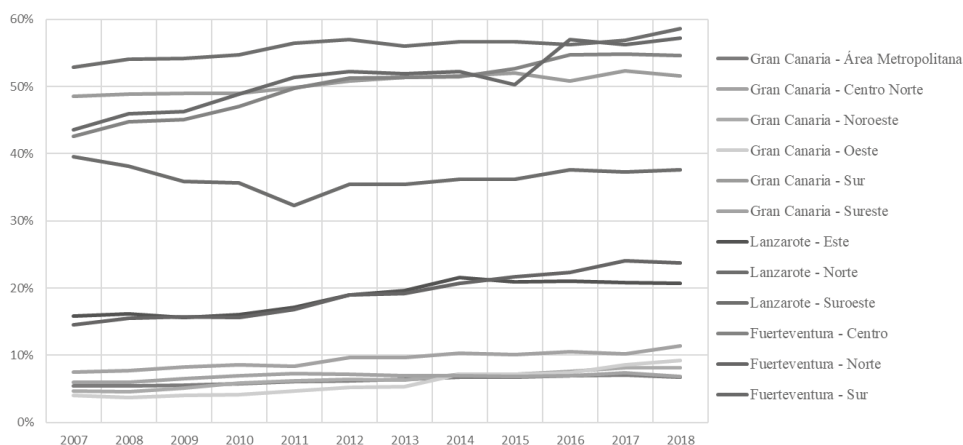
**Gráfico 7.** Porcentaje de variación del empleo registrado en la Hostelería en las comarcas de la Provincia de Las Palmas de Gran Canaria 2007-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISTAC. Primer trimestre 2007-2018.

Durante el periodo objeto de análisis, se ha incrementado notablemente la participación porcentual del sector Hostelería en todas las comarcas (ver Gráfico 8), exceptuando tres: Gran Canaria-Oeste, Gran Canaria-Sureste y Gran Canaria-Noroeste. Las comarcas con mayor participación de la Hostelería en el empleo registrado, son Lanzarote-Suroeste que ronda el 60%, seguida de Gran Canaria –Sur y Fuerteventura-Sur que rozan el 50%.

**Gráfico 8.** Porcentaje de empleo registrado en la Hostelería en las comarcas de la Provincia de Las Palmas de Gran Canaria 2007–2018

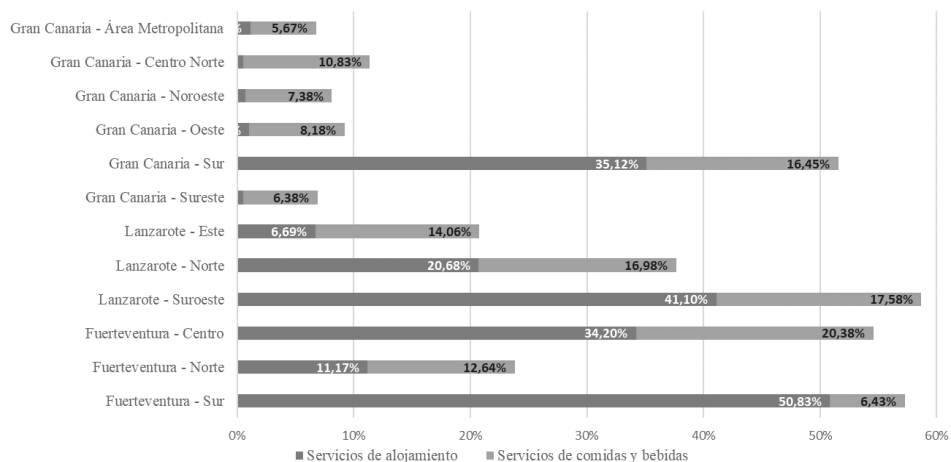


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISTAC. Primer trimestre 2007-2018.

Analizando los epígrafes del sector Hostelería (Gráfico 9), se observa que en prácticamente todas las comarcas es mayoritario el de Servicios de comidas y bebidas (epígrafe 56).

Por orden descendente, Fuerteventura-Sur, Lanzarote-Suroeste, Gran Canaria-Sur, Fuerteventura-Centro y Lanzarote-Norte, destacan por ser aquellos espacios territoriales donde la participación de los Servicios de alojamiento (epígrafe 55) es superior a los Servicios de comidas y bebidas. Destaca Fuerteventura-Sur que alcanza, aproximadamente, el 51%. Además, esas son las 6 comarcas de la Provincia con mayor participación de la Hostelería en el empleo.

**Gráfico 9.** Porcentaje de empleo registrado en la en los epígrafes 55 y 56 en las comarcas de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria



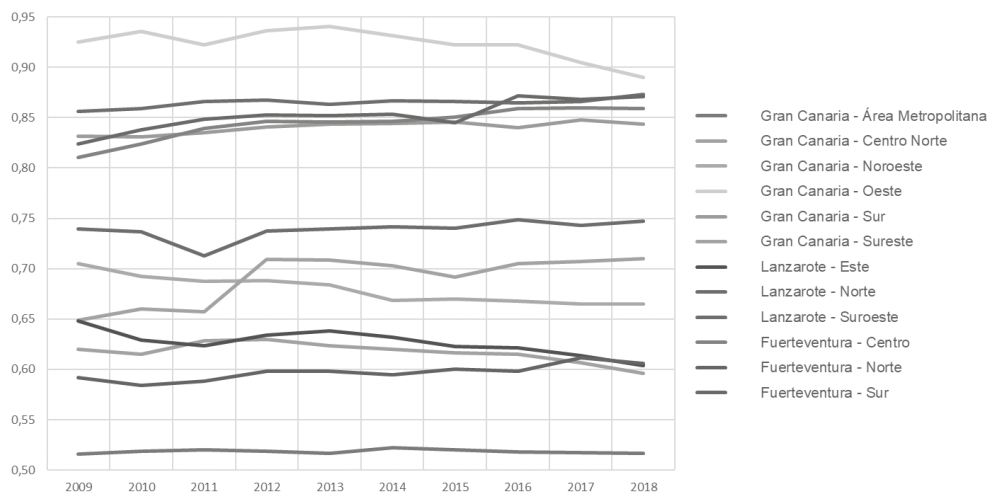
Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística.

## 5. DIVERSIFICACIÓN SECTORIAL Y ESPECIALIZACIÓN TURÍSTICA EN LAS COMARCAS DE LA PROVINCIA ORIENTAL DE LAS ISLAS CANARIAS

Con el objeto de conocer las variaciones en la diversificación del empleo registrado en las comarcas de la provincia oriental de las islas Canarias, se ha aplicado el coeficiente de diversificación a los datos correspondientes de los primeros trimestres del periodo 2009-2018, considerando las 21 actividades económicas en las que se clasifica el empleo.

Las comarcas que presentan un patrón sectorial más concentrado en el primer trimestre de 2018 (Gráfico 10) son Gran Canaria-Oeste (0,88), Lanzarote-Suroeste (0,87) y Fuerteventura-Sur (0,87), mientras que las más diversificadas son Gran Canaria-Área Metropolitana (0,51) y Gran Canaria-Centro Norte (0,59). De las cinco comarcas que presentan menor diversificación, cuatro son las de mayor participación de empleo registrado en la Hostelería, y Gran Canaria-Oeste, que destaca por su alto porcentaje del empleo registrado en la Agricultura.

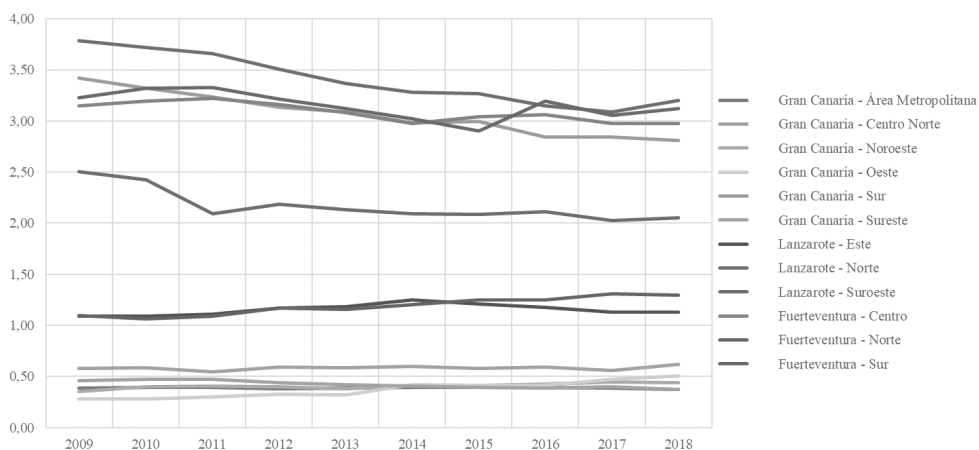
**Gráfico 10.** Coeficiente de Diversificación de las comarcas de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria. 2009-2018



Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Primer trimestre 2009-2018 Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

A continuación, en el Gráfico 11, se presenta la variación en el cociente de localización regional en la actividad de Hostelería. Este cociente toma como referencia la unidad y aporta información sobre la proporción que el empleo en un sector o actividad determinada representa en la comarca respecto a su proporción en la provincia.

**Gráfico 11.** Cociente de Localización Regional de la hostelería en las comarcas de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria. 2009-2018



Fuente: Estadística de Empleo Registrado. Primer trimestre 2009-2018 Datos del primer trimestre de 2018. Instituto Canario de Estadística (ISTAC).

Las comarcas con mayor cociente de localización regional en la Hostelería de la Provincia de Las Palmas, durante todo el periodo, son Lanzarote-Suroeste (3,20), Fuerteventura-Sur (3,12), Fuerteventura-Centro (2,98) y Gran Canaria-Sur (2,81). Estas comarcas sobresalen por sus elevados coeficientes de diversificación y por ser las que presentan un mayor porcentaje de participación de la Hostelería en el empleo registrado. Finalmente, a excepción de Gran Canaria-Sur, el resto de las comarcas de la isla de Gran Canaria muestran los menores índices de localización regional en la Hostelería.

## 6. CONCLUSIONES

El patrón de comportamiento del mercado de trabajo de la provincia oriental del territorio insular presenta notables diferencias por comarcas e islas. El papel jugado por las actividades económicas de Turismo y la Construcción ha sido determinante, en sentido inverso. En Gran Canaria, la única comarca que ha superado con creces los niveles de empleo registrado en 2007 ha sido Gran Canaria-Sur, eminentemente dedicada a la Hostelería. La comarca de la isla de Gran Canaria que más pérdida de empleo registra es Gran Canaria-Noroeste, principalmente motivada por el desplome de la actividad constructora, su elevada actividad agrícola y la escasa presencia de la Hostelería. En Lanzarote, la comarca donde existe una pérdida neta de empleo, en los años estudiados, es Lanzarote-Este, causada también, principalmente, por la negativa evolución del sector de la Construcción. El resto de las comarcas de la Isla han incrementado su número de puestos de trabajo, recuperando con creces lo perdido durante la crisis, debido al excelente comportamiento de la actividad de Hostelería. Finalmente, en Fuerteventura el empleo registrado se ha visto incrementado, de manera moderada pero estable, en todas sus comarcas, fundamentalmente debido a la especialización en Hostelería.

Todas las comarcas de la Provincia de Las Palmas han tenido crecimientos importantes del empleo registrado en la Hostelería. Ese incremento ha sido más moderado en Gran Canaria-Oeste, Gran Canaria-Sureste, Gran Canaria-Noroeste y Gran Canaria-Área Metropolitana, aunque hay que tener en cuenta que ésta última, en términos relativos, concentra a la mayor parte de la población de la Isla. Las comarcas con mayor participación de la Hostelería en el empleo registrado son Lanzarote-Suroeste, seguida por Gran Canaria-Sur y Fuerteventura-Sur. Se observa que en Fuerteventura-Sur, Lanzarote-Suroeste, Gran Canaria-Sur, Fuerteventura-Centro y Lanzarote-Norte, destaca la participación sobre el empleo registrado de los Servicios de alojamiento, que es superior a los Servicios de comida y bebidas. En el resto de las comarcas predominan los Servicios de comida y bebidas sobre los Servicios de alojamiento.

Respecto al Coeficiente de Diversificación, se confirma que las comarcas con mayor participación del empleo registrado en la Hostelería, muestran un patrón sectorial más concentrado. La excepción es Gran Canaria-Oeste, que refleja una elevada concentración determinada por la importancia de la agricultura. En el lado opuesto, se encuentran las comarcas capitalinas de las tres islas de la provincia, que presentan los mayores coeficientes de diversificación. Las islas de Lanzarote y Fuerteventura tienen una participación en el empleo registrado del sector Hostelería superior a la de la media de la provincia

oriental. En cambio, la isla de Gran Canaria presenta una participación bastante inferior a la media, a excepción de la comarca Gran Canaria-Sur.

En definitiva, este trabajo ha pretendido seguir profundizando en el conocimiento del mercado laboral de la provincia oriental de una región, caracterizada por una notoria y creciente terciarización de su economía, liderada por el empuje de la actividad turística, que convive con tasas de paro y pobreza laboral, situadas en las primeras posiciones del conjunto del espacio integrado, que amenazan la convergencia y la igualdad territorial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELLANDI, M. (1996). "Algunas consideraciones acerca de la creación de economías de escala y la dinámica técnico-organizativa de los procesos productivos". En *ICE. Revista de Economía*, nro. 754, pps. 73-83.
- BOISIER, S. (1993). "Desarrollo regional endógeno en Chile. ¿Utopía o necesidad?". En *Ambiente y Desarrollo*, vol. IX (2), pps. 42-45.
- CANZANELLI, G. (2007). "Desarrollo económico territorial y desarrollo humano. La experiencia de los programas Art". En Alvarez, A. et al., *Agentes y Agenda para el desarrollo económico territorial y el empleo*, Montevideo, Red DETE-ALC.
- CIVIDANES HERNÁNDEZ, J. L. (2000). "El territorio como variable económica: El concepto de sistema productivo local". En *Departamento de Análisis Económico Aplicado*, nro. 14. Alicante: Universidad de Alicante.
- CONSEJO MUNDIAL DE VIAJES Y TURISMO (2016). *Travel & Tourism, Economic Impact 2016 – Annual Update Summary*. Londres: WTTC.
- DIAMOND, C. A. y SIMON, C. J. (1990). "Industrial specialization and the returns to labour". En *Journal of Labor Economics*, vol. 8(2), pps. 175-201.
- DI PIETRO, L. (1999). *El desarrollo local. Estado de la cuestión*. Buenos Aires: FLACSO.
- ESTADÍSTICA DE EMPLEO REGISTRADO/Series trimestrales. *Comarcas y municipios de Canarias. 1999-2017*. (s.f.), Instituto Canario de Estadística (ISTAC).
- EXCELTUR (2018). *Estudio de Impacto Económico del Turismo, IMPACTUR Canarias 2017*. Canarias: Exceltur.
- FERRAGINA, A. M. y PASTORE, F. (2008). "Mind the gap: Unemployment in the new EU regions". En *Journal of Economic Surveys*, vol. 22 (1), pps. 73-113.
- HADDAD, M. E., LIM, J. y SABOROWSKI, C. (2010). "Trade openness reduces growth volatility when countries are well diversified". En *World Bank Policy Research Working Paper*, nro. 5222. Washington: The World Bank.
- IZRAELI, O. y MURPHY, K. J. (2003). "The effect of industrial diversity on state unemployment rate and per capita income". En *The Annals of Regional Science*, vol. 37 (1), pps. 1-14.
- OIT (2013). *Toolkit on Poverty reduction through tourism*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: OIT.
- ROBSON, M. (2009). "Structural change, specialization and regional labour market performance: Evidence for the UK". En *Applied Economics*, vol. 41(3), pps. 275-293.

- RUBIERA MOROLLÓN, F. (2005). *Los servicios avanzados a las empresas. Dinámicas de localización, patrones de externalización y efectos sobre el desarrollo regional*. España: Civitas Ediciones.
- STORPER, M. y HARRISON, B. (1994). "Flexibilidad, jerarquía y desarrollo regional: Los cambios de estructura de los sistemas productivos industriales y sus nuevas formas de articulación del poder en los años 90". En Benko, G. y Lipietz, A. (eds). *Las regiones que ganan. Distritos y redes: los nuevos paradigmas de la geografía económica*, pps. 255-279. Valencia: Edicions Alfons El Magnánim-Generalitat Valenciana-Diputació Provincial de València.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2002). *Endogenous Development. Networking, innovation, institutions and cities*. Nueva York: Routledge.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2005). *Las nuevas fuerzas del desarrollo*, Barcelona Antonio Bosch Editor.



**¿EN QUÉ MEDIDA LAS COOPERATIVAS, COMO ENTIDAD  
DE LA ECONOMÍA SOCIAL, OFRECEN UNA PROTECCIÓN  
SOCIAL ADECUADA A SUS SOCIOS?**

**FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Deusto

**GONZALO MARTÍNEZ ETXEBERRIA**

Profesor Doctor de Derecho Constitucional  
Universidad de Deusto

**JOSUNE LÓPEZ RODRÍGUEZ**

Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Deusto



**Resumen:** El objeto de este estudio es analizar qué protección social ofrecen las cooperativas como entidades de Economía Social a sus socios, y valorar si la misma es acorde con los principios de Economía Social y con los principios cooperativos. Precisamente, si se sostiene que las cooperativas constituyen una fórmula adecuada para crear empleos dignos, de calidad, en la línea con la Recomendación núm. 193 de la OIT, de 20 de junio de 2002, sobre la promoción de las cooperativas, habrá que considerar el grado de protección social que ofrecen a sus socios y trabajadores, en tanto que parámetro esencial para valorar la calidad del empleo. Así, cobra sentido preguntarse si el trabajar en las cooperativas tiene importantes implicaciones para una de las manifestaciones sociales relevantes del trabajo, como resulta ser la planificación de una protección social suficiente ante las contingencias que pueden padecer los socios; en qué medida la protección social configurada para con y en las cooperativas es apropiada para gestionar las transiciones a lo largo del ciclo de la vida de los socios y trabajadores; y si la protección social existente en el ámbito de las cooperativas coadyuva a mejorar la sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social.

**Palabras clave:** Cooperativas; Economía Social; Protección Social; Seguridad Social.

**Abstract:** The aim of this study consists in analyzing what type of social protection cooperatives, as entities of the Social Economy, offer to their members, and value if it is in accordance with the principles of the Social Economy and with the cooperative principles. If we hold that cooperatives are an appropriate way to create decent and quality jobs, according to the Recommendation number 193 of the ILO, of the 20<sup>th</sup> of June 2002, concerning the Promotion of Cooperatives, we will need to consider the level of the social protection that they offer to their members, as it is an essential parameter to value the quality of employment. According to this analysis, we will try to verify, firstly, if working in cooperatives has significant consequences regarding one of the most important social manifestations of work, that is, the planning of a sufficient social protection before the contingencies that members or workers may suffer; secondly, to what extent the social protection configured within cooperatives is adequate to manage the different transitions throughout the life of the members and workers; and, thirdly, if the existing social protection in the cooperative field contributes to improve the sustainability of Social Security Systems.

**Keywords:** Cooperatives; Social Economy; Social Protection; Social Security.

## 1. INTRODUCCIÓN

A los efectos propuestos en este estudio, resulta fundamental comenzar refiriéndose a la vinculación que existe entre la protección social ofrecida por las cooperativas a sus socios y los principios de la Economía Social y los principios cooperativos, en aras de un empleo de calidad.

En concreto, si se parte de la *premisa mayor* de que las cooperativas, en virtud de dichos principios, son idóneas para crear empleo de calidad, y, conforme a la *premisa menor* resulta que el empleo de calidad conlleva una protección social suficiente para evitar las situaciones de necesidad de los empleados, la *conclusión* es que las cooperativas deben ofrecer siempre una protección social suficiente a sus empleados, sean estos socios o trabajadores.

Por consiguiente, procede detenerse, en primer lugar, en el análisis de las dos premisas mencionadas, para, posteriormente, abordar el resto de apartados propuestos, a través de cuyo estudio se pretende responder a la cuestión principal planteada en este estudio.

## 2. VINCULACIÓN ENTRE LA PROTECCIÓN SOCIAL OFRECIDA POR LAS COOPERATIVAS Y LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS, EN ARAS DE UN EMPLEO DE CALIDAD

Resulta lógico contemplar la protección social ofrecida por las cooperativas desde el prisma del empleo de calidad, en la medida en que aquella resulta inherente a este, y este, asimismo, resulta consustancial a los valores y principios cooperativos y a los principios proclamados para con las entidades de Economía Social.

De este modo, atendiendo a una perspectiva histórica, desde Rochdale, y pasando por la creación, en 1895, de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), los valores y principios cooperativos se dirigieron a mejorar el mundo del trabajo, como alternativa a las sociedades de capital. Incluso la Doctrina Social de la Iglesia ha sabido identificar el aporte del movimiento cooperativo a la mejora del mundo del trabajo y de los trabajadores, tal y como puede apreciarse en las Encíclicas *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno*, *Mater et Magistra*, *Laborem Exercens*, *Laudato Sí* (Gaminde Egia, 2017: 66-137).

Ya, actualmente, en el Congreso de Manchester de 1995, se aprobó la *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa*. En la misma se estableció que «las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autoresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad». Y para poner en práctica los valores cooperativos se establecieron como pautas los siguientes principios cooperativos: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; e interés por la Comunidad.

Inspirado en dichos valores y principios, cobra especial importancia a los efectos de considerar a las cooperativas como instrumento de política de empleo de calidad la Recomendación núm. 193 de la OIT, de 20 de junio de 2002, sobre la promoción de las cooperativas.

En efecto, dicha recomendación reconoce en su Preámbulo la importancia de las cooperativas para la creación de empleos y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía. Igualmente, reconoce que las cooperativas, en sus diversas formas, promueven la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social. Por último, reconoce que la mundialización ha creado presiones, problemas, retos y oportunidades novedosas y diferentes para las cooperativas. Problemas a los que nos referiremos con más detalle al referirnos a las falsas cooperativas (*infra* 2).

Ya en el articulado, se establece que debería alentarse el desarrollo y el fortalecimiento de la identidad de las cooperativas, basándose en los valores cooperativos y en los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional (cfr. artículo 3). En ese sentido, se considera que deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios, entre otros objetivos, a crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible; (cfr. artículo 4). Y, en la misma línea, se aboga por alentar la adopción de medidas especiales que capaciten a las cooperativas, como empresas y organizaciones inspiradas en la solidaridad, para responder a las necesidades de sus socios y de la sociedad, incluidas las necesidades de los grupos desfavorecidos, con miras a lograr su inclusión social (cfr. artículo 5).

En lo que se refiere estrictamente al marco político y al papel de los gobiernos, se dispone que la promoción de las cooperativas, guiada por los valores y principios anteriormente mencionados, debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional. Así, se considera que los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos.

Ahora bien, también se advierte que las políticas nacionales deberían, especialmente, velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas; y también promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas (cfr. artículo 8).

Sin duda, entre las mejores prácticas laborales se encuentra la garantía de ofrecer una protección social a los socios y trabajadores de las cooperativas. Y ello entronca, además, con la idea aludida en la propia recomendación, ya arriba mencionada, de promover el potencial de las cooperativas para crear empleo decente o digno. No en vano, el empleo o trabajo digno se convierte en el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, entre los que se encuentra la protección social (OIT, 2008: 2). Trabajo digno que es, primero, definido por la OIT como aquel trabajo productivo desarrollado en «condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» (OIT, 1999), y, posteriormente, institucionalizado en dichos términos (OIT, 2008: 1). Una definición que requiere ser completada, precisamente, con la necesaria existencia de un marco tuitivo que permita que los derechos laborales sean efectivamente protegidos y los

trabajadores obtengan una adecuada remuneración y protección social (Monereo Pérez y Perán Quesada, 2018: 3).

Así pues, una vez identificada la relación existente entre el empleo de calidad, el trabajo digno y la protección social, conviene determinar el significado de protección social. No existiendo una definición legal de dicho concepto, hacemos nuestra la siguiente definición: «conjunto de medidas heterogéneas (específicas e inespecíficas), previstas en nuestro ordenamiento jurídico y otorgadas por un tercero (sea ente público o privado) para prevenir y corregir las necesidades o riesgos sociales, fijados con antelación y, en cuanto tales, típicos y propios de un Estado Social y Democrático de Derecho» (Aguilera Izquierdo, Barrios Baudor y Sánchez-Urán Azaña, 2005: 25). Se trata de una definición que muestra como dentro del género «protección social» se ubican distintas técnicas de protección. Con todo, entre las mismas, conviene referirse aquí a la Seguridad Social, técnica de protección pública por antonomasia, y a la previsión social complementaria de carácter voluntario, de carácter privado. Y ello porque serán ambas técnicas las que se conjugarán para con las cooperativas, y las que deberán analizarse en el resto de apartados de este estudio, para poder responder a la cuestión principal planteada en el título del mismo.

Esa conjunción, como se verá (*infra* 5), además de posibilitar en las cooperativas la suficiencia de las prestaciones (González González, 1991: 870), se identifica plenamente con la idea de que las cooperativas deben responder a las necesidades de sus socios y de la sociedad, en el sentido de que asumiendo parcelas de protección social, coadyuvan a la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social. En verdad, esa asunción de parcelas de protección social por parte de las cooperativas, en el sentido de complementar la protección otorgada por el Sistema de Seguridad Social, a través de la previsión social complementaria de carácter voluntaria, puede llegar a obedecer a las carencias protectoras existentes en el Sistema de Seguridad Social. Pero no deja de ser menos cierto que desde el margen de actuación que se deja en manos de la voluntariedad de los sujetos privados ex último inciso del artículo 41 de la Constitución, la autogestión propia de las cooperativas se convierte en un elemento propicio para regular adecuadamente la protección social de sus socios y trabajadores, manteniéndolos activos, con sentido de responsabilidad y partícipes en la gestión de la protección social. En último término, dicha autogestión se acercaría a la concepción Beveridgeana de la Seguridad Social, conforme a la cual «la Seguridad Social debe ser lograda mediante la cooperación entre el Estado y los particulares» (Beveridge, 1989: 6), y en el particular supuesto de las cooperativas, justificaría, más si cabe, la razón de ser del artículo 129.2 de la Constitución, que aboga por fomentarlas, precisamente, en atención a los roles económicos y sociológicos que se reconoce a las cooperativas en tanto en cuanto entidad de la Economía Social (Arrieta Ildiákez, 2014a: 40-41; Ballesteros, 1990: 29; Comos Tovar, 2004: 56), entre los que debe destacarse el generar empleo de calidad, que, como se ha expuesto, conlleva necesariamente otorgar protección social suficiente. Y es que los poderes públicos tienen en las entidades de la Economía Social un instrumento adecuado para adoptar y ampliar medidas de protección social que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con el objetivo de «situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales» en los términos expresados por la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*

(2008). Es más, en el supuesto de que la asunción de parcelas de protección social por parte de las cooperativas suponga cubrir la suficiencia de las prestaciones a otorgar, se estará cumpliendo con la idea central que late en la Recomendación núm. 202 de la OIT, de 14 de junio de 2012, sobre los pisos de protección social.

Hasta aquí, ha podido observarse que formalmente la fórmula cooperativa es considerada como un importante instrumento de política de empleo de calidad.

Sin embargo, más allá de las declaraciones formales, es necesario avanzar hacia el reconocimiento material del valor que resulta inherente a las cooperativas como instrumento de política de empleo, determinando, a tal efecto, una serie de indicadores que permitan valorar que la fórmula cooperativa favorece el empleo digno y de calidad. Y es que no cabe olvidar que para que las cooperativas puedan ser consideradas, a efectos prácticos, como de Economía Social, y beneficiarse por ello de los incentivos y bonificaciones otorgadas por los poderes públicos, deben operar como verdaderas cooperativas, más allá de su *nomem iuris* utilizado, lo que supone que deben cumplir con los principios de Economía Social (cfr. artículo 4, en relación con el artículo 2, Ley 5/2011) (Arrieta Idiakez, 2014a: 39-40).

No en vano, el falso cooperativismo merma y pone en peligro los roles socioeconómicos que se le atribuyen al cooperativismo, tal y como ha sido advertido recientemente por CCOO, en relación con el sector cárnico (vid. [www.industria.ccoo.es/noticia:267241--CC...los\\_falsos\\_autonomos](http://www.industria.ccoo.es/noticia:267241--CC...los_falsos_autonomos)), y que ha supuesto que, por ejemplo, el Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos (BOE de 13 de febrero de 2018, núm. 39) haya llegado a establecer en su artículo 62 que «las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la utilización de las denominadas cooperativas de trabajo asociado no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el Sector (...)». Otro tanto puede señalarse respecto al denominado cooperativismo de facturación (*infra* 2).

Por consiguiente, a los efectos de este estudio, se considera que el nivel o grado de protección social que otorgan las cooperativas constituye un indicador que permite valorar si la fórmula cooperativa favorece el empleo digno y de calidad. Y, por ello, a continuación, en los siguientes apartados, se profundizará en los aspectos más relevantes de dicha protección social, con el objetivo de responder a la cuestión principal planteada en este estudio.

### 3. ENCUADRAMIENTO DE LAS COOPERATIVAS EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

La importancia del encuadramiento de las cooperativas en el Sistema de Seguridad Social deriva del hecho de que dependiendo de régimen en el que queden encuadradas gozarán de mayor o menor protección. En el concreto ámbito de las cooperativas la protección social depende del tipo de cooperativa, pues en función de ello se encuadrará en un Régimen u otro de Seguridad Social. La cuestión que surge entonces es saber si dicha disfuncionalidad en el encuadramiento y, por derivación, en la protección se encuentra justificada.

Centrando la atención en los tipos de cooperativa existentes, en las cooperativas de trabajo asociado, entre las que quedan incluidas las ETT que adquieran la forma de cooperativa, los socios trabajadores disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes [artículo 14 del el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)]:

(a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad (actualmente Régimen Especial de Trabajadores de Mar y Régimen Especial de la Minería del Carbón).

(b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente (Régimen Especial de Autónomos –RETA– o Régimen Especial del Mar).

Como excepción a la posibilidad de ejercitar la opción mencionada, deben mencionarse las cooperativas de venta ambulantes, ya que, a pesar de tratarse de cooperativas de trabajo asociado, se les encuadra en el RETA, cuando los socios perciban ingresos directamente de los compradores (cfr. artículo 305.2.I del TRLGSS).

La disfuncionalidad derivada de la posibilidad de que los socios trabajadores gocen de mayor o menor protección, en función del Régimen en el que haya quedado encuadrada su cooperativa, encuentra, en la actualidad, una dudosa justificación, tras la promulgación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA). En efecto, al tratarse de una norma omnicompreensiva de los trabajadores autónomos, en cuanto a su régimen profesional, incluyendo, por tanto, también los aspectos relativos a la Seguridad Social, hace que haya que estar, a todos los efectos, al ámbito de aplicación de la misma, de lo que derivaría el encuadramiento en el RETA de todos los autónomos. Pues bien, al resultar de aplicación tan solo a las personas físicas (cfr. artículo 1), las cooperativas quedan fuera de su ámbito de aplicación, pues cualquier actividad desempeñada por una persona jurídica debe considerarse como una actividad empresarial, no como un trabajo. Por ese motivo, no se consideran autónomos a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, pues su condición jurídica es de índole societaria, es decir, se trata de «autónomos colectivos asociados»: en cuanto a cooperativistas, trabajan para su propia empresa y contribuyen a su gobierno y dirección (Arrieta Idiakez, F.J., 2014b: 182-183). En suma, las cooperativas de trabajo asociado no deberían poder optar por su encuadramiento en el RETA.

Por su parte, en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, los socios se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social (cfr. artículo 14.2 del TRLGSS). Pero su encuadramiento será en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios (SETCAA) si los socios de la cooperativa realicen labores agrarias (cfr. artículo 252 del TRLGSS).

Y la regla general para el resto de cooperativas es que los socios de trabajo se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social (cfr. artículo 14.2 del TRLGSS). Ahora bien, la particularidad se produce en las cooperativas agrarias, pues su encuadramiento será en el SETCAA si los socios de la cooperativa realizan labores agra-



rias. Por otro lado, pueden surgir dudas en torno a la calificación de las cooperativas de transportistas, bien como cooperativas de trabajo asociado, bien como cooperativas de servicios, con lo que ello conlleva a efectos de encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social, pues, en principio, mientras que, en el primer caso, cabría la opción de encuadramiento ya señalada, en el segundo caso, los socios de trabajo deberían encuadrarse, necesariamente, en el Régimen General, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Decimos, en principio, porque, en cualquier caso, estemos bien ante una cooperativa de servicios (que organiza los transportes, la administración y los talleres), bien ante una cooperativa de trabajo asociado (que agrupa a conductores, transportistas u otro personal que aportan su vehículo y prestan un trabajo personal), existe una gran dificultad de control de los resultados de la actividad laboral cooperativizada y de las condiciones de trabajo, pues cabe la posibilidad de que tanto los gastos como los ingresos se imputen a cada vehículo que los haya generado, creándose así a efectos fiscales una unidad de explotación susceptible de ser adscrita al socio que haya aportado el mismo y por tanto más próxima al trabajo autónomo. Ciertamente, existe una organización cooperativa (v.gr. prestación del servicio de transporte, poder disciplinario). Pero la aportación de trabajo a un fin común se debilita y la cooperativa se aproxima a la de una organización empresarial de servicios. Y ello a pesar de que las licencias de transporte pertenezcan a la cooperativa. En conclusión, entendemos que las cooperativas de transportistas, sea cual sea su modalidad organizativa, realizan una labor de intermediación, ya que es el socio el que presta directamente el servicio al cliente y por ello no dejaría de ser un autónomo, encuadrado en el RETA.

Asimismo, la constitución de una cooperativa por estos profesionales, en principio, no cambia las reglas comunes de encuadramiento que caracterizan a los mismos (cfr. Disposición Adicional 18 y Disposición Adicional 19 del TRLGSS), que se aplicarán como si se tratara de profesionales independientes. Es decir, pueden optar entre el RETA o la Mutualidad correspondiente. Ahora bien, tratándose de cooperativas de trabajo asociado de profesionales, los estatutos podrán decantarse también por el Régimen General.

Mayor problema está suscitando en la práctica la aparición de falsas cooperativas de trabajo asociado que se están constituyendo para dar respuesta a las necesidades de pequeños autónomos y emprendedores (Altés Tárrega, 2018: 10). Así, el problema de estas falsas cooperativas es que su forma de actuar se aleja de las características propias de una cooperativa de trabajo asociado (Altés Tárrega, 2018: 47).

Como es lógico, ante el fraude de ley que suponen estas cooperativas, la consecuencia es la descalificación de la cooperativa y, en consecuencia, su disolución (cfr. artículo 116 de la Ley 27/1999, General de Cooperativas). Además, se comete un fraude a la Seguridad Social, que puede llegar a ser considerado un delito, en función de las cantidades defraudadas (cfr. artículo 307 y siguientes del Código Penal).

Al margen de estas cooperativas, tampoco cabe desconocer la legalidad de una forma de cooperativa, que también tiene a los emprendedores como principales candidatos a socio, a saber, las cooperativas que vienen denominándose de impulso o fomento empresarial o de emprendedores. Concretamente, en España existen 4 normas cooperativas autonómicas que regulan esta modalidad de cooperativa (Andalucía, Cantabria, Cataluña y Extremadura). Se considera que este tipo de cooperativas por las singularidades que presentan en cuanto a sus

finés sociales, objeto y miembros que la integran deberían de gozar de entidad propia, tal y como sucede en la ley de Extremadura y, por ello, se entiende que sus socios debieran ser considerados socios de trabajo y quedar encuadrados en el Régimen General.

#### 4. LA COTIZACIÓN EN LAS COOPERATIVAS

Dependiendo del encuadramiento realizado de la cooperativa, como se ha observado en el apartado anterior, puede suceder que los socios trabajadores deban cotizar íntegramente las cuotas de Seguridad Social, por haber optado la cooperativa por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial correspondiente a la actividad realizada por la cooperativa (RETA o Régimen Especial del Mar). Obviamente, esta circunstancia deja a los socios trabajadores en una situación de desventaja en comparación con aquellos socios trabajadores de cooperativas que hayan optado en sus estatutos por el Régimen General, pues como reza el artículo 10.4 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero «en el régimen en que figuren encuadrados los socios de trabajo de las sociedades cooperativas, así como los socios trabajadores de las de trabajo asociado en cuyos estatutos se haya optado por asimilar a sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, y los socios trabajadores de las de explotación comunitaria de la tierra, corresponderán a las citadas cooperativas las obligaciones que en materia de Seguridad Social se atribuyen al empresario». Probablemente ese sea el motivo por el que el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, hayan optado por establecer que la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos (cfr., respectivamente, artículo 8.3, *in fine*, y artículo 43.1). Precisamente, como ha advertido la doctrina científica, esa responsabilidad lleva a que la cooperativa como empresa deba abordar cómo asegurar y garantizar el ingreso de las cuotas de los socios trabajadores aun en el régimen de autónomos para evitar posibles responsabilidades futuras (López Gandía, 2017: 42). En ese sentido, cabe la posibilidad de que exista un acuerdo interno de la cooperativa que abogue por que sea la cooperativa quien haga efectivas las cuotas de Seguridad Social, aunque sean los propios socios quienes las ingresen.

Por otro lado, como particularidad de las cooperativas respecto a la cotización, debe destacarse la existencia de socios que prestan sus servicios a tiempo parcial. Así, la regla general es que la base de cotización se determine en función de la remuneración que perciban por las horas de actividad cooperativizada (cfr. artículo 65.6 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre). Pero las particularidades, y con ello las dificultades surgen en aquellos Sistemas Especiales integrados en el Régimen General en los que la cotización no se determine en función de la remuneración percibida (cfr. artículo 65.7 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre). Igualmente, problemática se anticipa la eventual posibilidad de extender a los trabajadores autónomos la normativa reguladora del trabajo a tiempo parcial, tal y como se prevé en la LETA (cfr. artículos 24, 25.4), lo que conllevaría tener que replantearse también la situación de los socios trabajadores que se encuentran ubicados en el RETA.

En resumen, la desigualdad del régimen de cotizaciones conlleva una protección también desigual, y con ello quiebra otra de las directrices establecidas en la Ley 1963/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, a saber, la conjunta consideración de las situaciones o contingencias protegidas.

## 5. LA ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS

En principio, la acción protectora de Seguridad Social en las cooperativas depende del Régimen en el que se encuentran encuadradas, produciéndose así una remisión a los mismos.

Ello, no obstante, hay dos cuestiones que merecen una atención especial. Por una parte, hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 diciembre, la protección por contingencias profesionales resultaba voluntaria para los trabajadores autónomos (cfr. 47.4 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero), por lo que, en los casos en los que la cooperativa optara por su encuadre en el RETA, estos quedaban desprotegidos, salvo que optaran voluntariamente por su aseguramiento, con el coste añadido que ello supone. Pero con la entrada en vigor del referido real decreto-ley se extiende de forma obligatoria la cobertura de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo (cfr. Disposición Final tercera), salvo en el supuesto de socios de cooperativas incluidos en el RETA que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal y otorgue la protección por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado por el RETA (cfr. Disposición Final segunda.25).

Por otra parte, debe hacerse alusión a las desigualdades que se derivan de la existencia de dos contingencias, el desempleo y la protección por cese de actividad, destinadas a proteger la misma situación que es la de no poder trabajar no obstante poder y querer hacerlo, existiendo mayor protección en el supuesto de la primera contingencia, sin perjuicio de que a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 diciembre, la cobertura de cese de actividad resulta obligatoria frente al carácter voluntario que poseía con anterioridad (cfr. Disposición Final segunda.16).

Así, la protección por cese de actividad alcanza a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 335 del TRGLSS (cfr. artículo 327.2 del TRLGSS).

Por su parte, la protección por desempleo alcanza a todos los socios de las cooperativas que deben encuadrarse en el Régimen General de la Seguridad Social, en los términos regulados por el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, en relación con el artículo 264.3 del TRLGSS. Si bien es cierto que mediante dicho real decreto se extiende la protección por desempleo a tales socios, no deja de ser menos cierto que tal extensión se produce con carácter limitado, en comparación con la protección concedida a los trabajadores por cuenta ajena (Arrieta Idiakez, 2014b: 186 y ss.).

## 6. LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE CARÁCTER VOLUNTARIA EN LAS COOPERATIVAS

La acción protectora de la previsión social complementaria de carácter voluntaria en las cooperativas se articula, principalmente, a través de mejoras voluntarias, planes y fondos de pensiones o entidades de previsión social.

En relación con las mejoras voluntarias, es habitual encontrar en los estatutos o reglamentos de régimen interno de las cooperativas una referencia a las mismas, en el sentido de disponer una indemnización al tanto alzado para los supuestos en los que los socios padezcan alguna contingencia profesional. No obstante, como hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 diciembre, tal y como se ha indicado, la cobertura por dichas contingencias resultaba voluntaria para los socios encuadrados en el RETA, con frecuencia resultaba imposible el cobro de dicha mejora, al no haber accedido voluntariamente tales socios a su aseguramiento.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la cotización en el RETA se ha efectuado históricamente en función de las bases elegidas por los interesados, son muchas las cooperativas que habiendo optado en sus Estatutos por encuadrar a sus socios en el RETA y cotizar por la base mínima han complementado la protección social otorgada vía planes y fondos de pensiones o entidades de previsión social.

Por tanto, en este supuesto, la protección social ofrecida cumplirá con su función de ser suficiente para cubrir las necesidades derivadas de la materialización de las correspondientes contingencias e incluso coadyuvará a la sostenibilidad de las pensiones públicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTÉS TÁRREGA, J. A. (2018). *Nuevas manifestaciones de cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J. (2014a). "Concreción de las entidades de la Economía Social". En *REVESCO*, nro. 116.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J. (2014b). "Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: Especial referencia a su régimen de Seguridad Social". En Gadea Soler, E. y Atxabal Rada, A. (coords.). *Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España*. Madrid: Dykinson.
- AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2005). *Protección Social Complementaria*, 2ª edición. Madrid: Tecnos.
- BALLESTERO, E. (1990). *Economía social y empresas cooperativas*, 2ª edición. Madrid: Alianza Editorial.
- BEVERIDGE, W. (1989). *Seguro Social y Servicios Sociales. Informe de Lord Beveridge* (trad.: López Alonso, C). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, traducción.
- COMOS TOVAR, C. (2004). "La Economía Social y sus organizaciones representativas en España". En Juliá Igual, J. F. (coord.). *Economía Social. La actividad económica al servicio de las personas*. Almería: Caja Rural Mediterránea.
- GAMINDE EGIA, E. (2017). *La Doctrina Social Cristiana y el cooperativismo vasco: una alternativa para el cambio*. Madrid: Dykinson.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, B. (1991). "Las funciones de la iniciativa privada de la Seguridad Social española: antecedentes, situación actual y previsiones". En *Cívitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, nro. 50.

- HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (2017). "Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación". En Rodríguez-Piñero Royo, M. C. y Hernández Bejarano, M. (dirs.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- LÓPEZ GANDÍA, J. (2017). *Cooperativas y Seguridad Social*. Albacete: Bomarzo.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S. (2018). "Configuración y sentido político-jurídico y técnico-jurídico". En Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J. y Del Val Tena, A. L. (dirs.). *El trabajo decente*. Granada: Comares.
- OIT (1999): *Memoria "Trabajo Decente" del Director General de la OIT a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 1999, en Ginebra*.
- OIT (2008): *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)*.



**ECONOMÍA SOCIAL Y COOPERATIVISMO DE INICIATIVA  
SOCIAL: UN MECANISMO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL  
DE DISCAPACITADOS**

**ANA M<sup>a</sup> HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ**

Profesora de Sociología  
Universidad Carlos III de Madrid





**Resumen:** Se podría afirmar que toda economía es social y que toda sociedad tiene su manera de organizar la obtención y distribución de bienes para la provisión de sus necesidades, pero el mercado no crea sociedad. La Economía Social en sus orígenes aglutinaba en su seno principalmente a tres entidades: cooperativas, mutualidades y asociaciones. Y esas tres organizaciones han sido tradicionalmente las consideradas como el núcleo duro de la Economía Social. Cabe destacar que es a partir de los años 70 del pasado siglo, cuando vuelve a resurgir la Economía Social de manera generalizada en distintos países. En este contexto, aparecen diferentes tipos de organizaciones que adoptan formas jurídicas y organizativas múltiples (en gran medida dependientes de las opciones legales existentes en cada país). Entre esas formas de producción se encuentran las cooperativas, las cuales serán sociedades constituidas por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, nacional e internacional. En relación a las personas con discapacidad, éstas constituyen un grupo frágil y numeroso que cuya estructura y funcionamiento, la sociedad ha mantenido en situación de riesgo de exclusión. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración, y es ahí donde la Economía Social tiene mucho que decir y que aportar.

**Palabras clave:** Economía social; cooperativismo.

**Abstract:** It could be said that every economy is social and that every society has its own way of organizing the procurement and distribution of goods for the provision of their needs, but the market does not create society. The Social economy in its origins was mainly comprised of three entities: cooperatives, mutuals and associations. And these three organizations have traditionally been regarded as the hard core of the Social economy. It should be noted that it is from the years 70 of the last century, when the Social economy reemerges in a generalized way in different countries. In this context, there are different types of organizations that adopt multiple legal and organisational forms (largely dependent on the legal options that exist in each country). Among these forms of production are the cooperatives, which will be companies constituted by persons who are associated, in a free accession and voluntary low, for the realization of business activities, aimed at satisfying their Economic and social needs and aspirations, with structure and democratic functioning. Its activity is carried out in accordance with the cooperative principles, accepted and regulated in the autonomous, national and international spheres. In relation to persons with disabilities, they constitute a fragile and numerous group whose structure and functioning, the society has maintained at risk of exclusion. The incorporation into the labor market of this group is a major factor to achieve its full integration, and that is where the Social economy has much to say and contribute.

**Keywords:** Social economy; cooperativism.

## 1. LA ECONOMÍA SOCIAL

Con la expresión “Economía Social” se denomina, en especial desde los años ochenta, a un tercer sector económico situado entre el sector privado y el sector público, debido a que las entidades que lo integran se crean por iniciativa privada, pero responden a intereses colectivos o sociales<sup>1</sup>.

Según Monzón, la aparición de un conjunto de problemas que afectan a nuestras sociedades no parece encontrar solución satisfactoria con la exclusiva acción de empresas capitalistas, empresas públicas y sector público en general.

Se tratará de problemas relacionados con el empleo, la sanidad, la educación, la calidad de vida de la población jubilada, el bienestar en el medio rural, etcétera. Problemas que, en definitiva, se sitúan en un nuevo escenario caracterizado por un cambio sustancial de los desafíos económicos a resolver y por la aparición de nuevas necesidades sociales.

Saz y Carús (2008) afirman que las fortalezas de las organizaciones que conforman la Economía Social, siguiendo el informe Sustainability (2005), se encuentran: (1) los valores resultan fundamentales para establecer vínculos y crear redes sustentadas en la credibilidad de la organización y en la confianza, (2) la comunicación y la conexión con el exterior representan una fortaleza significativa, (3) la creación de redes y el establecimiento de intercomunicaciones con todos los stakeholders (grupos de interés) es un activo en una sociedad globalizada e interconectada como la actual.

Chaves et al. (2003) afirman que la función de las empresas de economía social (EES), son entre otras, aquellas relativas a: 1) la producción de servicios vinculados con las necesidades de la sociedad, 2) la redistribución y estabilización, 3) la corrección de los desequilibrios del mercado de trabajo, 4) la contribución al desarrollo sostenible y 5) el fomento de la democracia y el capital social.

Estas entidades se enfrentarán a dos retos, por un lado, el carácter turbulento del entorno –sinónimo de conjunción de complejidad y dinamismo– y por el otro, la implantación de procesos con medidas de buen gobierno corporativo que desarrollen capacidades de carácter tecnológico.

En este sentido, entre los principales objetivos actuales de las EES figuran hoy en día los relativos a la inserción socio-laboral, la protección y el respeto al medioambiente mediante el crecimiento sostenible, innovación social que conecta con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el Balance Social, el Gobierno Corporativo y el Codesarrollo o Desarrollo Ecológico (Bueno, 2004). Las políticas de colaboración capacitan a las empresas para responder con gran velocidad a las necesidades del entorno, cuando esas políticas fomentan la innovación (Fernández, 2007:24).

---

<sup>1</sup> VARA MIRANDA, M.J. de la “Presentación” del número 729, mayo 1994, de Información Comercial Española, pg. 3.

## 2. EL COOPERATIVISMO

El cooperativismo es el movimiento social o doctrina que define la cooperación de sus integrantes en el rango económico y social como medio para lograr que los productores y consumidores, integrados en asociaciones voluntarias denominadas cooperativas, obtengan un beneficio mayor para la satisfacción de sus necesidades.

Como bien sabemos una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para formar una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios, generalmente en el contexto de la economía de mercado o la economía mixta, aunque las cooperativas se han dado también como parte complementaria de la economía planificada. Su intención es hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a todos los socios mediante una empresa. La diversidad de necesidades y aspiraciones (trabajo, consumo, comercialización conjunta, enseñanza, crédito, etc.) de los socios, que conforman el objeto social o actividad corporativizada de estas empresas, define una tipología muy variada de cooperativas.

Los valores cooperativos serán los siguientes:

- Ayuda mutua: es el accionar conjunto para la solución de problemas comunes o la cooperación.
- Responsabilidad: es la capacidad de responder ante los actos, nivel de desempeño en el cumplimiento de las actividades para el logro de metas, sintiendo un compromiso moral con los asociados.
- Responsabilidad social: compromiso con la comunidad, preocupación por los demás.
- Democracia: toma de decisiones colectivas por los asociados (mediante la participación y el protagonismo) a lo que se refiere a la gestión y control de la cooperativa.
- Igualdad: todos los asociados tienen iguales deberes y derechos.
- Equidad: justa distribución de los excedentes entre los miembros de la cooperativa.
- Solidaridad: apoyar, cooperar en la solución de problemas de los asociados, la familia y la comunidad. Comunidad de intereses y propósitos.
- Honestidad y transparencia: honradez, la dignidad y la decencia en la conducta de los asociados. Se oponen al encubrimiento, el falseamiento de la información y al engaño.
- Esfuerzo propio: motivación, fuerza de voluntad de los miembros con el fin de alcanzar metas previstas dando lo mejor de cada uno.

## 2.1. Principios actuales

Los principios actuales fueron aprobados en la Asamblea de la Alianza Cooperativa Internacional en Mánchester, el 23 de septiembre de 1995:

1. Adhesión abierta y voluntaria. Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de socios, sin discriminación de género, raza, clase social, orientación sexual, posición política o religiosa.
2. Control democrático de los socios o miembros. Participación activa, con responsabilidad ante la asamblea general y los socios por parte de las autoridades electas. Cada socio siempre tiene derecho a un solo voto, independientemente a su aporte.
3. Participación económica de los socios o miembros. Equidad. Compensación limitada. Los excedentes de cada período contemplan en primer lugar reservas, educación y solidaridad.
4. Autonomía e independencia. Asociarse sin hacerse dependiente, y sin responder a intereses externos.
5. Educación, entrenamiento e información. A socios, dirigentes, gerentes y empleados. Pero también, informar a la comunidad sobre el cooperativismo. Este principio se une al 7°.
6. Cooperación entre cooperativas. A través de estructuras locales, regionales y nacionales; con el fin de servir mejor y de dar apoyo a nuevas entidades.
7. Compromiso con la comunidad. Desarrollo sustentable, solidaridad, aceptación de los socios, responsabilidad social.

## 2.2. El cooperativismo de iniciativa social

Las cooperativas de iniciativa social orientadas a la integración laboral de personas que sufren exclusión social y, en general, a la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado.

Las cooperativas de iniciativa social son cooperativas de trabajo asociado que ofrecen servicios de bienestar social. Las cooperativas de trabajo asociado son empresas que están formadas por trabajadores que son a la vez los propietarios de sus cooperativas, quienes realizan su gestión empresarial de forma democrática primando a las personas. El cooperativismo de trabajo asociado forma parte de lo que se ha dado en llamar tercer sector, o sector de la economía social. Este concepto amalgama entidades de muy diferente tipo, cuyo nexo de unión radica en que no pertenecen ni al sector mercantil capitalista ni al sector público. Es decir, no participan de la lógica del capital porque están animadas por objetivos sociales sustantivos (crear puestos de trabajo para sus socios,

ofertar servicios necesarios o proteger a sus socios contra ciertos riesgos), y tampoco forman parte del sector estatal de la economía dado que no están supeditados a la iniciativa estatal; incluye desde asociaciones y ONGs, hasta fundaciones, mutuas, voluntariado, sociedades laborales, y por supuesto cooperativas. Las cooperativas de iniciativa social se caracterizan por combinar tres objetivos: no tener ánimo de lucro, crear puestos de trabajo para sus socios, y ofrecer servicios de bienestar social a las personas. Los servicios de bienestar social incluyen una amplia gama de actividades; los principales son los servicios sociales, culturales, de apoyo a la vida diaria, de ocio educativo y tiempo libre, y de integración social y laboral de colectivos desfavorecidos. Estas actividades forman parte de los "Nuevos yacimientos de empleo", que son sectores de actividad potencialmente generadores de empleo en un futuro próximo; son, además, sectores cuyo desarrollo conlleva una mejora sustancial de la calidad de vida de las personas, ya que inicialmente satisfacen necesidades no cubiertas, como consecuencia de los cambios en las formas de vida y de la emergencia de nuevas problemáticas sociales y económicas.

El mercado en el que trabajan la mayoría de las cooperativas de iniciativa social es un mercado local (el 44% de las cooperativas). Para un número casi igual de cooperativas ese mercado se extiende a toda la comunidad autónoma (el 39% de las cooperativas). Y el 9% trabajan ya, en todo el territorio del estado. Estos resultados se explican por dos factores: por un lado muchas cooperativas de iniciativa social tienen un arraigo local muy fuerte, ya que están estrechamente entrelazadas en el tejido social de su ciudad o municipio. Por otro lado, cuando estas cooperativas consolidan su actividad, tienden a ampliar su mercado a otras localidades de la misma comunidad autónoma, lo que viene facilitado por trabajar, en muchos casos, para la misma administración autonómica. El salto al mercado nacional es más complejo y sólo las cooperativas bien asentadas y con experiencia se atreven, por ahora, a hacerlo. El 44% de las cooperativas señalan como principales competidores a las empresas privadas, sobre todo las grandes empresas, nuevas en el sector (identificadas por el 46% de las cooperativas), y a las asociaciones, fundaciones y ONGs (citadas por el 48%). En menor medida se identifican como competidores a la economía sumergida (citada por el 33% de las cooperativas), a entidades y empresas públicas (29%) y a otras cooperativas (25%). Finalmente es destacable que las cooperativas de iniciativa social participan activamente en proyectos de cooperación empresarial. Hasta el 40% de las cooperativas han participado en algún tipo de proyecto de colaboración con otras cooperativas. El 17% lo han hecho con otras empresas o entidades, y el 10% con otras cooperativas y empresas, indistintamente. Sólo el 33% no había realizado colaboración empresarial alguna. Esto supone un potencial de modernización y de desarrollo sectorial muy valioso. La fuerte tradición cooperativa, propia de este modelo empresarial, facilita la extensión de las mejores prácticas empresariales a la vez que contribuye a la normalización y reglamentación del sector.

La gran mayoría del personal de las cooperativas de iniciativa social son mujeres. Hasta el 77% del total de las plantillas son mujeres. Esto supone que, extrapolando los datos de la muestra para el universo de cooperativas de iniciativa social de todo el territorio del estado, hay unas 34.900 mujeres empleadas en estas cooperativas.

Un fenómeno específico de la iniciativa social es la presencia del voluntariado, personas que realizan un trabajo por compromiso social, religioso, político, o humanista.

Son por tanto colaboradores no remunerados que coadyuvan a los fines sociales que las cooperativas de iniciativa social tienen como objeto de su actividad. El 35% de las cooperativas declaran contar con la colaboración de voluntarios.

### 3. LA DISCAPACIDAD

La **discapacidad** es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. En la mayoría de países, las personas con discapacidad, pueden solicitar el reconocimiento de la misma, y a partir de cierto grado un Certificado de Minusvalía, que les permite acceder a una serie de ventajas. Sin embargo el término "**Minusvalía**" se considera peyorativo fuera del ámbito legal.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>2</sup>, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como **persona con discapacidad**. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etcétera, aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos «etiquetan» a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación.

La visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad es definir, causar o mantener la discapacidad dentro de dicha sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

También se dice que una persona tiene una discapacidad si física o mentalmente tiene una función intelectual básica limitada respecto de la media o anulada por completo.

Los tipos de discapacidad pueden ser:

- Discapacidad Motriz: Es la pérdida o limitación de alguna persona para moverse en forma definitiva.
- Discapacidad Visual: Es la pérdida de la vista o dificultad al ver con alguno de los ojos.
- Discapacidad Auditiva: Es la pérdida o limitación del oído para poder escuchar.
- Discapacidad Verbal: es la pérdida o limitación del habla.
- Discapacidad Mental: Es la cual a su vez se divide en:

Intelectual: Abarca la limitación del aprendizaje para nuevas habilidades.

Psicosocial: Limitantes para establecer relaciones sociales y/o afectivas. Un ejemplo de ello lo constituyen los trastornos del espectro autista.

Algunas de las causas de la discapacidad pueden ser:

- Causas sociales y contextuales: Las guerras y conflictos armados, accidentes aislados.
- Causas sanitarias: La discapacidad causada por enfermedades infecciosas y parasitarias, deficiencias nutricionales, problemas de salud relativos al desarrollo del feto o al momento del parto, defectos congénitos, enfermedades crónicas y tumores malignos.
- Causas ambientales: Estas causas comprenden problemas de contaminación ambiental y sus efectos en la salud, como por ejemplo el uso irracional de plaguicidas en los cultivos que aumentan los riesgos de padecer alguna enfermedad discapacitante.

### 3.1. Cooperativismo de iniciativa social y discapacidad

Una de las principales características del sector de iniciativa social es la de su juventud. Se trata de empresas muy recientes como corresponde a un sector en crecimiento. Si la media de antigüedad de las cooperativas de trabajo asociado es de 11 años, en el caso de las cooperativas de iniciativa social en concreto esa edad media es de tan sólo 8 años. Las cooperativas de iniciativa social creadas de 1990 en adelante son el 70% del total, rondando el 40% las creadas después de 1995. En general todo el sector servicios, en fuerte expansión en la economía nacional y también en el cooperativismo, muestra un fuerte dinamismo, concentrando el grueso de las nuevas iniciativas empresariales. La facturación media de las cooperativas de iniciativa social en 1998 ha sido de 155 millones. Y en 1999 ha alcanzado los 176 millones.

La investigación sobre el caso español muestra con claridad que el principal problema de las personas con discapacidad es su baja participación laboral. Así, Malo (2001, 2003, 2004), Dávila (2006), Malo et al. (2009) y Cueto et al. (2012) muestran que la tasa de actividad de las personas con discapacidad alcanza valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de los no discapacitados. Una vez que las personas con discapacidad se incorporan al mercado de trabajo su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y menos remunerados que los de los no discapacitados, además de ser más probable que sufran desempleo o inactividad. (Zwinkels, 2001; Pascual y Cantarero, 2007; Pagán, 2012). Por eso existen nuevos modos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad como son las cooperativas de iniciativa social.

Según datos del INE la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2010 era de aproximadamente la mitad que la tasa de actividad de los no discapacitados, aunque al igual que ésta ha aumentado desde 2008 a pesar del escenario de crisis económica. La tasa de empleo de las personas con discapacidad es menos de la mitad de la de los no discapacitados. Aunque en los últimos años esta tasa ha disminuido en ambos

colectivos, la diferencia entre ambas ha aumentado. Al igual que para el total de la población, las diferencias entre las tasas de empleo de los hombres y mujeres con discapacidad se han reducido desde el comienzo de la crisis.

Si el objeto de una cooperativa es la inserción plena de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, puede estar integrada, conjunta o indistintamente, por estas personas, sus tutores y el personal de atención.

Se tratará de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad psíquica, física y/o sensorial y con enfermedad mental. Se incluyen las entidades que velan por la integración e inserción sociolaboral de estos colectivos (por ejemplo, los centros especiales de trabajo) a la vez que las organizaciones de familiares de personas con discapacidad. Además, agruparán a las entidades orientadas específicamente a la mejora de la calidad de vida del colectivo, las escuelas de educación especial que son cooperativas de iniciativa social y entidades deportivas que trabajan por la inclusión social de este colectivo, etc.

### 3.2. Ejemplos concretos

- **SIGNAR:** Es una Cooperativa de Iniciativa Social sin ánimo de lucro formada por profesionales que trabajan para que la accesibilidad de las personas con discapacidad en distintas áreas de la vida cotidiana, se convierta en una realidad. Desde la creación de la entidad en 1997, se ha creído y confiado en que los valores del cooperativismo son necesarios para un modelo de empresa versátil, viable y sostenible.

Se abarcarán 3 áreas:

Prestar servicios de interpretación en lengua de signos en los siguientes ámbitos:

- o Universidad
- o Cursos de Formación Continua, Formación Ocupacional, Formación en Empresa...
- o Servicios Personales: Médico, Abogado, Notario, reuniones de padres, reuniones de vecinos...
- o Eventos: Actos institucionales, ruedas de prensa, presentación de libros, jornadas, conferencias, congresos...
- o Videos corporativos, promocionales, campañas publicitarias...
- o Ocio y Tiempo Libre: Cuentacuentos, campamentos, viajes...

Todos los Intérpretes de Lengua de Signos (ILSE) que forman nuestro equipo son además guías-intérpretes de personas sordociegas, pudiendo prestar los mismos servicios para este colectivo.

Formación:

- o Imparten formación presencial en nuestras instalaciones y también formación in-company.



- o Van donde esté el cliente, atendiendo sus necesidades de forma personalizada.
- o La duración y el contenido de nuestros cursos, están adaptados a las necesidades de la empresa o entidad que lo solicite.
- o Sus cursos están centrados en las áreas de atención a la discapacidad, la accesibilidad y la Lengua de Signos.

Eventos:

- o Incorporar servicios de accesibilidad supone un valor añadido que ayuda a diferenciarse en el sector.
- o Desde SIGNAR contamos con un área de asesoramiento dirigida por profesionales en la materia.
- Kairós: La Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social KAIRÓS se crea en 2001, con la finalidad de dar apoyo, promoción y desarrollo de colectivos que, por sus peculiares características, precisen de una especial atención en orden de conseguir su bienestar y plena integración social y laboral, a través de prestación de servicios y desarrollo de actividades empresariales de carácter asistencial, educativo, de prevención, integración e inserción. Kairós es una Cooperativa de Iniciativa Social; entidad sin ánimo de lucro que mantiene los principios filosóficos del tercer sector unidos a la mejor gestión de una empresa de economía social. Desarrollan proyectos de atención a personas con la misión de dar respuesta a sus necesidades individuales y sociales mejorando así su calidad de vida. VALORES: Sin carácter lucrativo, Iniciativa social, Mejora de las condiciones de vida, Educación e inserción, Calidad, Empleo, Innovación social, Desarrollo sostenible, Cooperación.

Sus colectivos de atención son infancia, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

- Altavoz: Altavoz es una cooperativa de integración social que se puso en marcha en marzo de este año, con sede en Madrid. Está formada por tres socios con discapacidad intelectual, dos empleados y FEAPS como socio asociado.

La cooperativa tiene cuatro tipos de servicios:

- Formación en derechos de las personas con discapacidad (explicamos a todo tipo de profesionales, familiares y personas con discapacidad los derechos que estas tienen.)
- Formación y Traducción en lectura fácil (consiste en usar lenguaje más sencillo, frases más cortas, uso de pictogramas y sistemas de comunicación aumentativos...)
- Evaluación de centros ocupaciones y residencias con el modelo de Calidad de vida de FEAPS (entrevistamos a los usuarios para saber si están o no satisfechos con el servicio que reciben)
- Y nuestro servicio estrella es la Evaluación de entornos desde el punto de vista de la accesibilidad cognitiva. Consiste en identificar carencias que tienen los es-

pacios (públicos y privados) y que no son comprensibles para muchas personas. Por ejemplo: dónde está cada despacho y qué profesional trabaja ahí, dónde están los baños, cómo utilizar un producto, etc

#### 4. CONCLUSIÓN

Dentro de un escenario de crisis como el actual el empleo de las personas con discapacidad ha sufrido importantes cambios que se esconden tras el moderado (al menos respecto a los no discapacitados) ascenso de su tasa de desempleo.

La literatura existente parece compartir la idea de que el empleo protegido no es un empleo con las mismas características que el ordinario, sino un empleo de menor calidad; por lo que es posible que las políticas implementadas alcancen un objetivo distinto al original. Esto, unido a los resultados obtenidos por Malo y Muñóz-Bullón (2006), hacen recomendable un rediseño de las políticas activas destinadas a las personas con discapacidad; ya sea mediante una reformulación de objetivos, más acordes con los resultados realmente alcanzados, o mediante una transformación más profunda de las medidas aplicadas a este colectivo.

Bien es cierto que con el surgimiento, y el avance de la economía social en sus diferentes fórmulas, se vislumbra un futuro al menos más prometedor que el de hace unos cuantos años atrás; por lo que hay que apoyar a la economía social en su desarrollo desde diferentes vías (públicas y privadas) ya que es una herramienta clave en la mejora de la situación de las personas con discapacidad.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BUENO, E. (2004). *El gobierno de la Empresa*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- BURT, M. (2008). "El nuevo campo del emprendedurismo social: teoría y práctica". En *Desarrollando nuevos emprendimientos*. Centro de Formación de la Cooperación Española. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 18 y 19 de agosto de 2008.
- CHAVES, R., MONZÓN, J. L. y SAJARDO, A. (2003). *Elementos de Economía Social. Teoría y Realidad*. Valencia: Universidad de Valencia.
- CUETO, B., MALO, M.A. y RODRÍGUEZ, V. (2012). "La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008". En *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, nro. 8, pps. 20-27.
- DÁVILA, C. D. (2006). "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español". En *Moneda y Crédito*, nro. 223, pps.127-158.
- DE PABLO LÓPEZ, I. (2005). "El emprendizaje social: motor de desarrollo y cohesión social". V Seminario sobre creación de empresas y entorno. Universidad Autónoma de Madrid. Trujillo, octubre de 2005.
- DEES, G. EMERSON, J. Y ECONOMY, P. (2001a). *Enterprising nonprofits: a toolkit for social entrepreneurs*. New York: John Willey & Sons, INC.

- FERNÁNDEZ, J. M. (2007). "El impulso de la producción tecnológica en España". En *Economía Industrial*, nº 366, pps. 23-26.
- FRAISSE, L., GARDIN, L. y LAVILLE, J. L. (2001). "Cooperativas sociales y construcción de un campo de actividad". En Laville, J. L., Nyssens, M. y Sajardo, A. (eds.) *Economía Social y Servicios Sociales*, pps. 206-218. Valencia: Ed. CIRIEC-España, Valencia.
- JONES, M. K. (2008). "Disability and labour market: a review of the empirical evidence". En *Journal of Economic Studies*, vol. 35, nro. 5, pps. 405-424.
- HERNÁNDEZ, J. & MILLÁN, J.M. (2015). "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica". En *Revista Española de Discapacidad*, vol. 3(1), pps. 29-56.
- MALO, M. A. (2001). "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo". En *Condiciones de vida en España y en Europa*, pps. 281-306. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- MALO, M. A. (2003). "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nro. 46, pps. 99-126.
- MALO, M. A. (2004). "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999". En *Cuadernos de Economía*, vol. 27, pps. 75-108.
- MALO, M. y RODRÍGUEZ, V. (2004). "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999". En *Cuadernos de Economía*, nro. 27, pps. 75-108.
- MALO, M. A. y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006). "Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities". En *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, nro. 179, pps. 79-111.
- MALO, M. A., CUETO, B., DÁVILA, D., PAGÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (2009). "Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo". Disponible en: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf> [Último acceso: Enero 2012].
- PAGÁN, R. (2012). "Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe". En *Disability and Society*, vol. 27(1), pps. 95-115.
- PASCUAL, M. y CANTARERO, D. (2007). "Socio-demographic determinants of disabled people: An empirical approach based on the European Community Household Panel". En *Journal of Socio-Economics*, nro. 36(2), pps. 275-287.
- RODRÍGUEZ, V. (2012). "El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?". En *Estudios de Economía Aplicada*, nro. 30(1), pps. 237-259.
- RODRÍGUEZ, V. y CUETO, B. (2013). "El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis". En *Revista Internacional de Organizaciones*, nro. 11, pps. 61-86.
- SANTERO, R., CASTRO, B. y MARTÍN, V. (2014). *Integración y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Un análisis desde la perspectiva del nivel educativo*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- SAZ, M<sup>a</sup> I. y CARÚS, L. (2008). "Los procesos participativos en la sostenibilidad medioambiental. El caso del segmento turístico recreativo de Alta Montaña". En *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 61, pps. 127-156.
- SUSTAINABILITY (2005). *La ONG del siglo XXI. En el mercado por el cambio*. Documento realizado por encargo de The Global Compact y de United Nations Environment Programme. Traducido del inglés por Fundación Ecodes con el soporte de Fundación Avina. Original publicado en 2003.
- ZWINKELS, W. (2001). "The employment situation of people with disabilities in the European Union". Research paper, EIM Business and Policy Research.

**EFFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE LABORALIDAD SOBRE  
LA EFICIENCIA ECONÓMICO-FINANCIERA DE MODELOS  
DE NEGOCIO DE PLATAFORMAS DE ECONOMÍA COLABORATIVA**

**FERNANDO CASTELLÓ-SIRVENT**

Profesor en ESIC Business & Marketing School  
Departamento de Economía y Finanzas

**CRISTINA SANTOS ROJO**

Profesora en ESIC Business & Marketing School  
Coordinadora del Departamento de Humanidades y Derecho  
en el campus de Valencia



**Resumen:** La economía de plataformas representa grandes retos. En estos momentos no existe una doctrina unívoca que establezca los criterios de laboralidad aplicables. Las plataformas cuentan con unos costes mucho más reducidos en tanto que la relación pueda asimilarse a trabajadores autónomos económicamente dependientes. En este estudio se repasan desde un punto de vista jurídico y económico los elementos más destacados de la cuestión y se evalúa el impacto global de una materia que se encuentra en continua evolución. Los efectos son evaluados no solo en lo relativo a los riders o, en todo caso, respecto a trabajos para cuya prestación se dan bajos niveles de formación, sino que se extiende el análisis hasta evaluar el impacto que las plataformas digitales y de economía colaborativa desentrañan en tareas de crowdsourcing para trabajos de alto valor añadido y elevados niveles de formación exigida para los trabajadores. Finalmente, se toma en consideración la situación actual y se proyecta el análisis a lo largo del tiempo.

**Palabras clave:** Mercado de trabajo; riders; laboralidad; plataformas; crowdsourcing; mercados bilaterales.

**Abstract:** The platform economy represents great challenges. At this time there is no univocal doctrine that establishes the applicable labor criteria. The platforms have much lower costs as long as the relationship can be assimilated to TRADEs. In this paper, the most outstanding elements are reviewed from a legal and economic point of view and the global impact of a subject that is in continuous evolution is evaluated. We evaluate the effects, not only in relation to the riders or, in any case, with respect to jobs for which low levels of training are provided, but the analysis is extended to evaluate the impact that the digital and collaborative economy platforms unravel in crowdsourcing tasks for jobs of high added value and high levels of training required for workers. Finally, the current situation is taken into consideration and the analysis is projected over time.

**Keywords:** Labor market; riders; workers; crowdsourcing; two-sided markets.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las últimas sentencias de los tribunales vienen analizando la laboralidad de los trabajadores de algunas de las más importantes plataformas de economía colaborativa, poniendo en evidencia el criterio aplicable en torno a las características de ajenidad, voluntariedad y dependencia.

Este estudio pone de manifiesto la importancia de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea o el Derecho Internacional en la regulación de las nuevas situaciones laborales, pues la irrupción de las nuevas tecnologías en forma de plataformas virtuales nos aboca a una irremediable “huida del D<sup>o</sup> del trabajo” (Baylos Grau, 2000: 44).

Aparecen nuevos conceptos como *ubereconomy* (Dagnino, 2015) o el *crowdwork* anglosajón (Heimans y Timms, 2014) que define un modelo de negocio como elemento de conexión entre clientes y trabajadores. Las compañías actúan como *Network Orchestrators* haciendo que los usuarios interactúen mutuamente y vendan productos o servicios, colaboren o co-creen mercados.

Para definir la naturaleza jurídica de la relación del trabajador con la empresa resulta necesario llevar a cabo una valoración de las funciones que, como agente afecto no representante, venía realizando, si estaba sometido en todo momento al poder de dirección del empresario y, en suma, si concurren todas las circunstancias que caracterizan al contrato de trabajo para resolver si se trata de una relación laboral o mercantil.

El trabajador autónomo debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar sus servicios con libertad a efectos de aceptar o no encargos, aportando sus medios de producción, y no cediendo anticipadamente el fruto de la prestación de servicios sino atendándose al resultado económico favorable o adverso del negocio.

La primacía de la realidad, así expresamente advertida, indica que existe en la práctica de las actividades profesionales una tendencia que impulsan una huida de las relaciones laborales, refugiándose en el trabajo autónomo, de menores costes y mucho menos protegido que el trabajo dependiente. El falso autónomo constituye así una figura clásica en el debate sobre las fronteras del derecho del trabajo que, sin embargo, sólo puede ser solucionado aplicando precisamente el conjunto normativo que se intentó eludir y que, insistimos, no puede ser elegido libremente por las partes que conciertan recíprocamente el intercambio de actividades por una remuneración.

En este trabajo llevamos a cabo un análisis jurídico y económico de la economía de plataformas, tangencial con respecto a la de base colaborativa. Para abordar el estudio en el ámbito jurídico analizaremos los casos de plataformas como Uber, Deliveroo y Glovo, todas ellas sumidas en la controversia doctrinal.

En el ámbito económico repasaremos la naturaleza de los costes empresariales en contextos de no laboralidad y abundaremos en las implicaciones a medio-largo plazo que podría representar una extensión e intensificación de la tendencia observada en puestos



detentados por mano de obra de baja cualificación, elevándose a los niveles más elevados de la economía del conocimiento.

La revisión de las evidencias sugiere una generalización a otros sectores de actividad y puestos de trabajo, alcanzando indiciariamente al conjunto de la economía, en tanto que la actividad de las plataformas que integran mercados bilaterales (two-sided markets) continúe generalizándose hasta impactar sobre puestos de trabajo de alta cualificación integrados en la economía del conocimiento desempeñados por trabajadores con niveles de formación universitaria, tales como despachos de abogados, economistas, consultores empresariales o arquitectos.

## 2. ANÁLISIS JURÍDICO

La economía de plataformas supone la aparición de jornadas sin control, salarios y condiciones de trabajo en clara vulneración de los términos de negociación acordados por los agentes sociales. En paralelo, surgen toda una suerte de externalidades negativas que extienden sus efectos a terceros. La cuestión debe ser abordada en la valoración de los términos subordinación, dependencia, ajenidad, remuneración y prestación personal del servicio.

### 2.1. Subordinación

Tomando como marco referencial el análisis de Uber, observamos que esta compañía no contrata a los conductores, tampoco los coches utilizados son suyos. Solo controla que tengan carnet de conducir, coche registrado y seguro obligatorio. La compañía establece el coste del servicio, que no puede ser modificado por ninguna de las dos partes, y se queda una comisión de entre un diez y un veinte por ciento. En caso de fraude, estafa, o simple cancelación, la plataforma no se responsabiliza. Tampoco necesita Uber supervisar y dirigir el trabajo de sus conductores, sino que a través de la aplicación son los clientes los que realizan una evaluación posterior de su nivel de satisfacción (Gauthier, 2018: 282 ss).

La subordinación del trabajo a través de redes virtuales es mucho menor que en el trabajo dependiente: jornada laboral, servicios que rechaza, etc. (Ginés i Fabrellas y Gálvez Durán, 2016: 27 ss.). Si bien la relación de tipo para subordinada requiere coordinación, continuidad y carácter personal de la prestación (Caamaño Rojo, 2004: 61 ss.).

En este sentido, existen diferencias notables respecto al papel que las dos sentencias otorgan a la propia aplicación. En el caso de Glovo, la Sentencia concluye que la estructura organizativa interna de la empresa en ningún momento supone el sometimiento del trabajador, ya que valora la App como mera intermediaria para prestar el servicio y ésta sería una de las características compatibles con la prestación de trabajo en régimen de autónomo TRADE.

En ambas plataformas, Deliveroo y Glovo, aplicación informática es responsable de la selección del rider que efectuará el reparto: la App pasa a primer plano como organizadora de la actividad empresarial.

Por otro lado, las principales herramientas de trabajo (motocicleta o bicicleta y teléfono móvil), en Glovo son propiedad del trabajador, sin ofrecer ninguna relevancia al software o la aplicación, ni siquiera a su valor económico. Por otro lado, Glovo cuenta con un servicio de atención al cliente dirigido a los consumidores y resuelve los problemas que puedan surgir durante los repartos.

## 2.2. Dependencia

El trabajo de los chóferes es esencial en la actividad del tráfico mercantil de Uber. Los integrantes carecen de cualquier tipo de organización empresarial, quedando inscritos ab initio a la estructura y organización de la compañía, asistiendo de modo regular y continuado a un lugar determinado por la empresa para prestar un servicio, constituyendo el centro de trabajo el vehículo que circula por una zona fijada de forma unilateral por Uber.

El sistema de geolocalización de los riders de Deliveroo fue considerado un elemento de dependencia de los repartidores a la plataforma digital, propio de una relación laboral. Sin embargo, en el caso de Glovo, éste no suponía un instrumento de control, sino una ayuda para la contabilización de los kilómetros realizados a fin de ser abonados en la factura, sin que conste que se utilice para controlar la ruta escogida por el repartidor.

## 2.3. Ajenidad

Según la doctrina jurisprudencial, uno de los indicios más habituales para determinar la existencia de relación laboral es el que el trabajador quede sometido a un horario. Si bien, no siempre se considera que el cumplimiento de un tiempo preciso y determinado de trabajo permita afirmar el carácter laboral de una relación, interpretando en otras ocasiones, que la existencia de un contrato de trabajo es independiente del sometimiento a una jornada y un horario.

La Inspección de Trabajo de Cataluña admite que los conductores disfrutan de una libertad de horario, pero como contrapartida están sujetos a un sistema de productividad fijado por incentivos establecidos según el interés económico de Uber.

Para la institución, la jornada de trabajo está condicionada por el grado de seducción de estos pluses, puesto que la prestación de servicios sería impensable sin ellos, según admitieron los chóferes cuestionados por la subinspectora encargada de las indagaciones. La App ofrecía, entre otros alicientes, entre 10 y 15 euros adicionales por cada viaje realizado en ciertas franjas horarias o en determinadas áreas de la ciudad.

En el caso de Deliveroo, la empresa les obliga a desconectar la aplicación cuando acaba el horario asignado. Cualquier pedido que realicen fuera del mismo no se retribuirá (Todolí Signes, 2017a).

En la sentencia de Valencia se niega esta autonomía del rider de Deliveroo cuando sostiene que “en cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que

estar dentro del horario previamente establecido por la demandada”, algo que también sucede en Glovo.

Sin embargo, la jueza de Madrid afirma que el repartidor de Glovo “no tenía jornada ni horario”, ya que decidía la franja horaria en la que trabajar, por lo que estima que “tenía el dominio completo de su actividad”. La resolución describe que el algoritmo distribuye los pedidos buscando minimizar los costes de la compañía.

Por otro lado, el Tribunal Supremo dicta que cuando la libertad horaria coincide con la exigencia de una amplia disponibilidad horaria con respecto a la empresa, se confirma la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en su ámbito organicista y rector; asimismo, la asistencia regular en jornada por ejemplo de 9 a 14 y de 16 a 19 horas los días laborables indica la existencia de una relación laboral .

En el caso de Uber, el conductor elige qué días o semanas quiere trabajar, y además elige en esas fechas los “viajes” o pasajeros que no desea realizar. Ahora bien, una vez hace “click” en el botón de aceptar, este debe ser realizado.

A los conductores de Uber se les exige gran disponibilidad horaria, pero son ellos los que la determinan con total libertad. Otro factor en contra de la ajenidad es que el conductor corre con todos los gastos del vehículo.

La ajenidad en la información será uno de los indicios de laboralidad del siglo XXI. En el caso de Glovo, los riders disponen de una tarjeta de Crédito propiedad de la empresa entregada a sus trabajadores. La Sentencia sí lo incorpora a los hechos probados, pero no se valora como un indicio de laboralidad. Algo que es difícil de sostener ya que el hecho de que los productos repartidos sean comprados a cargo de Glovo y con una tarjeta de crédito entregada por la misma, es de gran relevancia en materia de ajenidad en los riesgos.

Otro factor a tener en cuenta en el caso de Deliveroo es que la Inspección de Trabajo subraya el poder de decisión de la empresa cuando surge alguna incidencia en los pedidos ya que es la compañía la que responde en esos casos. En cambio, en el caso de Glovo, la jueza de Madrid estimó que “el repartidor asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente”. Esto choca frontalmente con la página web de la plataforma catalana en la que la empresa explica al consumidor que si “faltan productos en el pedido o es erróneo” o “si el pedido no te ha llegado en buen estado”, debe contactar con la plataforma “y te responderemos enseguida con una solución”.

Otro indicio más en el caso de Deliveroo, es que la sentencia indica que los riders son la “cara pública” de la empresa (como la marca indica en su publicidad). Sus trabajadores deben comportarse profesionalmente, vestir de forma adecuada e incluso cumplir normas de cortesía. Asimismo, llevan ropa y una caja con el logo de la empresa. A mayor concreción, reciben formación antes de comenzar a trabajar en la empresa y, durante el primer día, acompañamiento de un veterano. Esto es lo que para algunos autores se conoce como “ajenidad de la marca” (Todolí Signes, 2017b). Por último, para determinar la ajenidad es que en el caso de Deliveroo, el rider desconoce qué restaurantes están

apuntados a la app en cada momento y también desconoce el número de pedidos que pueda corresponder a cada uno de ellos.

## 2.4. Remuneración

La cuestión central pasa por determinar si es la plataforma la que paga al conductor, en cuyo caso, sí existiría relación laboral o si, por el contrario, son cada uno de los clientes los que pagarían por sus servicios al conductor. Puesto que todos los pagos se realizan a través de la plataforma y las propinas están prohibidas, nos encontramos ante el primer supuesto. Se fija la condición de trabajador sólo a las personas cuyos servicios, voluntariamente prestados a otra, natural o jurídica, sean retribuidos por ésta. La inexistencia de salario determina la inexistencia de contrato de trabajo por falta de causa, pero no es determinante la forma en que se percibe la retribución (bajo facturas y documentación propia del contrato mercantil de transporte, que podría ser el caso que nos ocupa, y sometida al régimen fiscal del IVA), ni la aplicación al régimen de autónomos de la Seguridad Social. Tampoco que el importe de la retribución sea un porcentaje de lo que la empresa factura al cliente, impide su configuración como remuneración salarial.

Otra de las cuestiones en las que confrontan las sentencias de Madrid y Valencia es el peso que conceden a la fijación del precio por parte de las empresas: Glovo y Deliveroo establecen las tarifas y los repartidores no tienen poder de decisión en este sentido ni cobran directamente de los consumidores en sus hogares. En opinión de la jueza de Madrid, la empresa “solo fija las tarifas con que abonará los servicios”, algo compatible con la figura de autónomo. Para la magistrada de Valencia, este hecho es un indicio de “ajenidad”, uno de los conceptos jurídicos que determinan si existe una relación laboral o no.

Por último, mientras que en el caso de Deliveroo el hecho de que fuera la empresa quien decide el precio de los servicios prestados constituye un indicio de ajenidad, ello no es así en el caso de Glovo, donde los repartidores también perciben casi íntegramente el precio fijado por la empresa para los clientes, percibiendo ésta únicamente una pequeña comisión.

## 2.5. Prestación personal del servicio

En el contrato de Uber, su apartado dos delimita el uso de los servicios de la plataforma y quién está legitimado a hacerlo como conductor. No puede conducir el vehículo otra persona que no sea la que se ha dado de alta en Uber, cuestión que queda cubierta mediante un seguro de Responsabilidad Civil.

En el caso de Deliveroo, sus riders disponen de capacidad de subcontratar a alguien para que realice la prestación de servicios acordada con la empresa por ellos, la relación entre las partes solo podía ser por cuenta propia, al no ser un contrato de carácter personalísimo.

En la práctica, se demostró a través de testificales que esta facultad de sustitución era utilizada por algunos riders aunque no de forma generalizada. Cobra singular relevancia en el fallo el hecho de que la mera posibilidad de sustitución real, sin penalización

por parte de la empresa, determine que la prestación de los servicios no sea personalísima. Tras el examen realizado queda claro que la relación de estos trabajadores no parece que pueda encuadrarse en el contenido del Estatuto de los trabajadores.

### 3. ANÁLISIS ECONÓMICO

La aparición de las plataformas digitales ha traído consigo la problemática de la contratación de falsos autónomos, aunque en los tribunales no exista todavía una postura unívoca. Se trata de una tendencia que no se circunscribe a riders de compañías como Glovo o Deliveroo, ni a tareas de bajo valor añadido y/o con gran riesgo de automatización como los derivados de conductores de Uber y similares. La tendencia está presente en otros muchos sectores (Álvarez Montero, 2018: 114) como despachos de abogados, economistas, ingenieros, programadores informáticos y desarrolladores web, y todo tipo de trabajos que queden debidamente incardinados dentro del ámbito profesional y se desarrollen a través de plataformas informáticas (González Ortega, 2017: 85 ss.), en modalidad de crowdsourcing basada en plataformas digitales.

Colectivos como el de traductores e intérpretes judiciales y jurados (Sánchez-Urán Azaña, 2018: 117 ss.) se muestran incursos en una tendencia que resulta transversal a toda la economía digital. La flexibilización de las condiciones laborales y el aumento de la desprotección de los derechos para los trabajadores se vuelve prácticamente total a través de los Zero Hours Contracts (ZHC).

Existen argumentos que sugieren mejoras en la eficiencia económica de las empresas que integran ZHC en su estrategia de desarrollo, vía mayor flexibilidad competitiva y ajuste de costes. No obstante, sus efectos sobre la seguridad en el empleo o sobre el salario mínimo indician la irrupción de potenciales abusos por parte de las empresas (Esteve-Segarra, 2018: 43). Con su generalización, podríamos encontrarnos ante una situación sistémica que, a largo plazo, representase un retroceso en términos equidad de rentas.

En base al análisis estadístico procedente del Reino Unido, los jóvenes, de edades comprendidas entre 16 a 24 años, con especial incidencia sobre las mujeres, parecen resultar los más afectados por los ZHC. Prácticamente un tercio de los afectados por los ZHC son jóvenes que simultanean estudios con el trabajo (Chandler, 2017). Sin embargo, en el medio plazo, la tendencia podría terminar engullendo a estos futuros egresados de titulaciones universitarias, al menos en atención a las evidencias disponibles. En este contexto, el debate académico no debería situarse en torno a colectivos perjudicados tras la crisis de 2007 y a los que el desempleo obliga a aceptar trabajos que podrían ser calificados como trabajos en precario, sino que se extiende sinuosamente hasta alcanzar trabajadores cualificados, y en la mayoría de las veces muy cualificados, con título universitario, máster, formación muy específica y desempeño profesional en varios idiomas.

En la última encuesta planteada por la Confederación Española de la Abogacía Joven sobre los problemas del colectivo profesional, los resultados destacaron los falsos autónomos y el acceso al mercado laboral como el segundo y tercer tema que suscitaban una mayor preocupación para los jóvenes abogados, justo tras el siempre controvertido ámbito de los honorarios del Turno de Oficio (CEAJ, 2018).

Actualmente, desde el Consejo General de la Abogacía, se trabaja para modificar el R.D. regulador de las relaciones especiales para acabar con el fraude en este campo, tanto para abogados jóvenes como para abogados senior. Es un tema controvertido que sitúa el riesgo de fraude de ley desde la aplicación de la disposición adicional Quinta de la ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, en tanto que los despachos profesionales o plataformas conviertan en socios a abogados con ánimo elusivo y en simulación de la relación, en ausencia de contrato societario y poderes generales de la sociedad y de la dirección efectiva del despacho profesional (Todolí Signes, 2018a).

La extrapolación resulta posible a otras tantas profesiones reguladas y de colegiación obligatoria, tales como médicos, farmacéuticos o ingenieros industriales, entre otros, en el contexto del análisis de sus prestaciones de servicios por medio de plataformas digitales. En todos estos casos, resultan indicios relevantes para la determinación de la naturaleza de la relación la observación de una delegación del pago o la trazabilidad digital del encargo (Mercader Uguina, 2018: 162 ss.).

La economía de plataformas reduce los costes de transacción, facilitando la búsqueda de información y representando una caída de los costes operativos, por cuanto los oferentes pueden reducir precios. No obstante, esta nueva realidad desencadena un amplio conjunto de externalidades negativas tales como la elusión o minimización de las cotizaciones a la seguridad social o evitaciones de tributación, con un conjunto de efectos recaudatorios para el Estado.

Estos nuevos modelos de negocio (Libert et al., 2014) sugieren costes operativos que en caso de quedar acreditada la ajenidad, voluntariedad y dependencia de sus relaciones laborales, terminarían por aumentar, pudiendo afectar a la viabilidad económica de muchas de estas plataformas. Esto es, en ausencia laboralidad, las plataformas logran ofertar precios más competitivos en el mercado para sus productos y servicios, pulsionando a la baja el nivel de precios de oferta a los que se verían obligadas a ofertar en caso de quedar fijada la jurisprudencia en torno a la laboralidad de este tipo de trabajadores, suponiendo posiblemente la característica generatriz de este tipo de modelos de negocio de economía colaborativa que configuran los mercados bilaterales (two-sided markets).

La generalización de este tipo de relaciones en el agregado de las economías más avanzadas impactaría en términos de equidad económica y justicia social. Al quedar fuera de la consideración de employee, el trabajador que se rige por los ZHC no cuenta con instrumentos de protección para reclamar contra un despido injusto, ni tiene derecho al redundancy payment (Esteve-Segarra, 2018: 50), por cuanto la empresa puede acceder al mercado y contratarles, prescindiendo de sus servicios en cualquier momento, con gran flexibilidad, y sin mayor efecto sobre los derechos de estos trabajadores. Así, los costes fijos soportados por el modelo de negocio, logran su transformación mayoritaria en costes variables.

De este modo, las plataformas logran pulsionar sus costes totales a la baja, activando la posibilidad de ofrecer al mercado servicios fijados a unos precios de prestación que quizá no resultaran económico-eficientes en caso de quedar encauzados en los términos de una relación de tipo laboral convencional.

Las nuevas relaciones dimanantes de mercados bilaterales (two-sided-markets) de crowdsourcing se están extendiendo más allá de los trabajos de bajo valor añadido, llegando hasta la externalización de tareas configuradas a través de grandes sectores en colaboración abierta y distribuida (Kässi y Lehdonvirta, 2018: 245). Su desarrollo está resultando exponencial y se da en sectores de la economía del conocimiento que explican gran parte del PIB de la mayor parte de países de la OCDE, tomando especial consideración en ámbitos de tecnología, desarrollo de software, trabajo creativo, multimedia, y de análisis y gestión de datos, siguiendo la tendencia experimentada por las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) desde el comienzo del proceso de globalización económica (Carmel y Agarwal, 2002: 1 y ss.).

La elusión de costes de carácter laboral (cotizaciones, indemnizaciones en casos de la improcedencia del despido, etc.) contraviene el concepto de trabajo decente formulado por la Organización Internacional del Trabajo como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias unida a mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. En paralelo, esta externalidad negativa impacta sobre los sistemas públicos de recaudación y previsión social de cada uno de los países, introduciendo efectos de dumping social en tanto que se dan relaciones entre oferentes y/o demandantes situados en países que no cuentan con sistemas de previsión y cobertura social.

Cabe llevar a cabo un análisis recurrente de la tendencia de evolución del sector. El iLabour (OLI, 2018) se constituye como un proyecto impulsado por el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford con la finalidad de convertirse en el primer indicador económico para la medición de los acuerdos de trabajo online, equivalente a las estadísticas del mercado laboral convencional. iLabour monitoriza oferta y demanda de mano de obra independiente online en todos los países y ocupaciones mediante el seguimiento del número de proyectos y tareas a través de plataformas en tiempo real.

Si bien el volumen global sigue siendo marginal respecto al total, en la medida en que el trabajo online incorpora freelances cualificados y formas rutinarias de trabajo, es importante asumir que la superación de los mercados nacionales obliga a las instituciones a tomar una posición vigilante en este importante reto global que configurará las relaciones laborales del futuro.

#### 4. CONCLUSIONES

Una eventual jurisprudencia que simplificara desde un enfoque interpretativo la declaración de laboralidad a partir de criterios unívocos de ajenidad, voluntariedad y dependencia para este tipo de trabajadores representaría para las plataformas de economía colaborativa importantes incrementos en sus costes operativos, impactando de manera drástica sobre los márgenes de contribución unitarios de su portfolio de productos o servicios a sus respectivas cuentas de resultados, cuando menos limando la ventaja competitiva que representa en la actualidad su liderazgo en costes frente a la competencia.

La evolución de las economías de plataformas parece orientarse hacia una cooptación del conjunto de la economía digital, alcanzando trabajos de mayor valor agregado y para cuyo ejercicio se requieren más elevados niveles formativos y de capacitación profesional. En consecuencia, los organismos gubernamentales nacionales y las organizaciones internacionales deben abordar las consecuencias que ello puede representar en el futuro para las economías más avanzadas.

La movilidad laboral y la amplia flexibilidad en el mercado de trabajo supondrá un importante aumento en el poder de concentración de las plataformas digitales, impactando sobre los esquemas de protección social y recaudación pública, con efectos inciertos sobre la equidad, la economía sumergida y el subempleo.

En presencia de mercados globales y economías abiertas, la tendencia resulta imparable respecto a sectores y países, afianzándose el riesgo de dumping social. Por ello, el acuerdo internacional entre países deberá articular mecanismos de carácter normativo que permitan reducir las diferentes externalidades negativas y su impacto sobre el Estado del Bienestar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ MONTERO, A. (2018). "‘Yacimientos de falsos autónomos’ más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema". En *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nro. 424, pps. 113-132.
- BAYLOS GRAU, A. (2000). "La "huida" del derecho del trabajo. Tendencias y límites de la deslaborización". En *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*. Marcial Pons, 2000, p. 44.
- CEAJ (2018). "Encuesta sobre problemas de la Abogacía Joven". Confederación Española de la abogacía Joven. Recuperado desde <http://ceaj.es/wp-content/uploads/2018/06/RESULTADOS-ENCUESTA-PROBLEMAS-ABOGAC%C3%8DA-JOVEN.pdf>
- CAAMAÑO ROJO, E. (2004). "La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo". En *Revista Laboral Chilena*, diciembre 2004, p. 61 s. (Parte I) y enero de 2005, p. 68 s. (Parte 2).
- CARMEL, E. y AGARWAL, R. (2002). "The maturation of offshore sourcing of information technology work". En *MIS Q. Exec.*, vol. 1(2), pps. 1-19.
- CHANDLER, M. (2017). "People in employment on a zero-hours contract: Mar 2017". Office for National Statistics. United Kingdom Gov. Recuperado desde <http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/mar2017>.
- DAGNINO, E. (2015). "Uber law: perspectiva jurídico laboral de la sharing / on-demand economy". En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nro. 3.
- ESTEVE-SEGARRA, A. (2018). "Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital". En *Revista de Derecho Social*, nro. 82, pps. 37– 60.



- GAUTHIER, G. (2018). "Una relectura de la subordinación: La incipiente jurisprudencia sobre la naturaleza del vínculo entre Uber y los conductores". En Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M. (dirs.). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, pps. 271-294. Thomson Reuters Aranzadi.
- GINÉS I FABRELLAS, A. y GALVEZ DURÁN, S. (2016). "Sharing Economy vs. Uber Economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: La (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital". En *InDret*, 1/2016, pps.27-30.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2017). "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas" *Temas laborales*, núm 138/2017. Págs. 85-123
- HEIMANS, J. y TIMMS, H. (2014). "Understanding 'New Power'". En *Harvard Business Review*, vol. 93(12), pps. 48-56.
- ILO (2015). "Decent work". Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.
- KASSI, O. y LEHDONVIRTA, V. (2018). "Online labour index: measuring the online gig economy for policy and research". En *Technological forecasting and social change*, nro. 137, pps. 241-248.
- LIBERT, B., et al. (2014). "What Airbnb, Uber, and Alibaba have in common". En *Harvard business review*, nro. 11.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2018). "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad". En Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M. (dirs.). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, pps. 155-176. Thomson Reuters Aranzadi.
- OLI (2018). "Online Labour Index – iLabour". En Oxford Internet Institute. Universidad de Oxford. Disponible en: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>.
- SÁNCHEZ-URÁN, A. Y. (2018). "Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre". *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nro. 420, pps. 117-124.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017a). "Comentario a la Resolución de la Inspección de Trabajo sobre Delivero: Son laborales y no autónomos". Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo-sobre-delivero-son-laborales-y-no-autonomos/>.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017b). "Nuevos indicios de laboralidad: la ajenidad en la marca". Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca/>.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2018a). "¿Eres Abogado y quieres que tu despacho te haga Socio? ¡Llama a un Inspector de Trabajo!!". Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/11/22/eres-abogado-y-quieres-que-tu-despacho-te-haga-socio-llama-a-un-inspector-de-trabajo/>.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2018b). "La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos. Aquí los argumentos". Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/12/26/la-inspeccion-de-trabajo-de-valencia-declara-a-los-riders-de-glovo-falsos-autonomos-aqui-los-argumentos/>.



**EL DIFUSO CONCEPTO DE TRABAJADOR  
EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS**

MARÍA JOSÉ RAMO HERRANDO

Doctora en Derecho, socia de Garrigues  
y profesora en el master de Acceso a la Abogacía  
Universidad Comillas – ICADE



**Resumen:** El Estatuto de los Trabajadores define la figura del trabajador en el artículo 1.1 como el que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. En los últimos años, ha proliferado el trabajo a través de plataformas que han nacido para atender el fenómeno de la economía a demanda y constituyen auténticos modelos de negocio basados, principalmente, en la puesta en contacto de clientes y prestadores de servicios. No cabe duda que este nuevo modelo organizativo va a estar presente en el futuro del Derecho del Trabajo. Tribunales de Australia, Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Brasil y España se han pronunciado ya sobre la condición o no de trabajadores por cuenta ajena de aquellos que prestan sus servicios a través de estas plataformas. Hasta ahora las sentencias han sido de diverso signo. Dada la dimensión que están tomando estos fenómenos en la economía global, resulta necesario poner coto a la inseguridad jurídica que se ha creado, y especificar qué indicios de laboralidad deben ser tenidos en cuenta para efectuar la calificación de la relación que une a plataformas y prestadores de servicios.

**Palabras clave:** Trabajador; plataformas; dependencia; ajenidad; laboralidad.

**Abstract:** The Workers' Statute defines the figure of the worker in Article 1.1 as the one who voluntarily provides paid services for another and within the scope of organization and direction of another person, physical or legal, called employer or business owner. In recent years, work has proliferated through platforms that have been born to address the phenomenon of the economy on demand and are real business models based, mainly, on contacting clients and service providers. There is no doubt that this new organizational model will be present in the future of Employment Law. Courts of Australia, the United States, France, the United Kingdom, Brazil and Spain have already pronounced themselves on the condition or not of employees (vs. self-employed workers) of those who provide their services through these platforms. So far the court rulings have reached different conclusions. Given the dimension that these phenomena are taking in the global economy, it is necessary to put a stop to the legal uncertainty that has been created, and to specify which employment signs should be taken into account in order to define the relationship that links platforms and providers of services.

**Keywords:** Worker; platforms; dependence; subordination; employment.

## 1. INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores define la figura del trabajador en el artículo 1.1 como el que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

El fenómeno de las plataformas ha ido evolucionando desde su origen hasta la actualidad. En sus inicios se asemejaban más a un instrumento propio de la economía colaborativa que fomentaba la cooperación entre iguales, pero con el paso del tiempo y su crecimiento exponencial se han convertido en empresas que persiguen alcanzar un beneficio económico transformando el modelo de negocio y donde el formato “colaborativo” queda ya relegado.

Dada la dimensión que están tomando estos fenómenos en la economía global, resulta muy necesario que se regule con urgencia el concepto de trabajador en el trabajo en plataformas, ya que la definición del Estatuto de los Trabajadores ha quedado obsoleta. Mientras el legislador no aborde esta cuestión y regule este nuevo concepto, se seguirán produciendo sentencias contradictorias en las que ante situaciones semejantes, en unos casos se considere la existencia de trabajo por cuenta ajena y en otros se califique como trabajo por cuenta propia.

Esto mismo es lo que ha ocurrido recientemente en España. Se trata de los *riders* que trabajan a través de las plataformas Deliveroo y Glovo. Los tribunales han considerado que los primeros eran trabajadores por cuenta ajena y los segundos no, cuando realmente la forma de prestación del servicio es muy semejante en ambas plataformas. Esta disparidad de criterios ha sido posible por el amplio margen de subjetividad que permite la valoración de los tradicionales indicios de laboralidad.

Así pues, se hace necesario poner coto a la inseguridad jurídica que se ha creado, ya sea a través del legislador, ya sea mediante jurisprudencia del Tribunal Supremo que especifique qué elementos deben ser tenidos en cuenta para efectuar la calificación de la relación que une a plataformas y prestadores de servicios.

## 2. ESTADO DE LA CUESTIÓN A NIVEL INTERNACIONAL

En los últimos años, ha proliferado el trabajo a través de plataformas como Uber, Cabify, Glovo, Deliveroo, Helping, Eslife, Wayook, GetYourHero y otras muchas más. Estas plataformas se suelen definir como “empresas de servicios de la sociedad de información” y han nacido para atender el fenómeno de la economía a demanda. Lo cierto es que constituyen auténticos modelos de negocio basados principalmente en la puesta en contacto de clientes y prestadores de servicios, que, con apenas estructura, están consiguiendo grandes cuotas de mercado en todos los países donde actúan. No cabe duda de que este nuevo modelo organizativo va a estar presente en el futuro del trabajo y del derecho que lo regulará.

Tribunales de Australia, Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Brasil y también de España, se han pronunciado ya sobre la condición o no de trabajadores por cuenta aje-

na, de aquellos que prestan sus servicios a través de estas plataformas. Hasta ahora las sentencias han sido de diverso signo, según los países y tribunales.

Así, a modo de ejemplo, el Tribunal del Distrito de los Estados Unidos para California, en sentencia de 11 de marzo de 2015, consideró que sí existía relación laboral entre la empresa Uber y los conductores de los vehículos. Más tarde el *Employment Tribunals of London* dictaría sentencia de 28 de octubre de 2016 en el mismo sentido, dejando claro que eran los conductores los que trabajan para Uber y no al revés (esta sentencia fue confirmada por el *Employment Appeal Tribunal* mediante sentencia de fecha 10 de noviembre de 2017). Similar conclusión alcanzó el Juzgado de Trabajo número 33 Turno de Belo Horizonte en Brasil que, apoyándose en el principio de primacía de la realidad, consideró que Uber era una empresa de transporte y que los conductores se encuentran dentro de la subordinación estructural de la empresa.

Ahora bien, tampoco han faltado sentencias en sentido contrario, esto es, considerando la inexistencia de una relación laboral. Es el caso de la dictada por la Corte de Apelación de París el 20 de abril de 2017 que analiza la demanda de un repartidor de la plataforma *Take Eat Easy* y lo califica como trabajador autónomo. Incluso, en el caso de Uber, la *Fair Work Commission* de Australia consideró el 21 de diciembre de 2017, que la relación entre esta plataforma y sus conductores no era laboral, sino que se trata de trabajadores independientes (autónomos). La Comisión australiana aplicó el "*multi-factor test*", o lo que es lo mismo, analizó los indicios existentes, y consideró que la relación se crea entre el trabajador y el usuario que contrata el servicio de transporte, y que la plataforma aporta únicamente el software de intermediación.

La naturaleza de la relación de los trabajadores de las plataformas ha llegado también al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través de una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil número 3 de Barcelona. Este tribunal europeo evitó pronunciarse de forma contundente, limitándose a decir que si bien el servicio que presta Uber debe ser considerado como un servicio "en el ámbito del transporte", sin embargo esto no significa que todos los conductores de Uber deban ser considerados trabajadores por cuenta ajena, ya que esto último dependerá del concepto de trabajador por cuenta ajena que determinen las legislaciones nacionales y de la interpretación que de dicho concepto hagan los tribunales internos.

### 3. ESTADO DE LA CUESTIÓN ENTRE LA DOCTRINA

Conviene hacer un repaso doctrinal para poner de manifiesto qué necesidades y qué tipo de soluciones proponen los autores que han estudiado este fenómeno del trabajo para las plataformas.

Empezando por el profesor Monereo Pérez, que aboga por una "opción política legislativa más expansiva del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo" y considera necesario "extender ciertos ámbitos de protección a los trabajadores autónomos o semi-autónomos, jurídicamente independientes, pero económicamente dependientes de su contratante. En definitiva, se decanta por que se establezcan otros "estatutos profesionales" para la tutela diversificada de los trabajadores no asalariados". (Monereo, 2016: 444-493).

Por su parte, el profesor Todolí Signes defiende la necesidad de crear una nueva relación laboral especial para así “extender el ordenamiento laboral a todo tipo de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en que se preste”. Con ello, se pretendería proteger aquellos derechos básicos que no impidieran el desarrollo normal de la industria, garantizando especialmente procedimientos de representación de los trabajadores con el objetivo de permitir, en definitiva, la autoregulación vía negociación colectiva. (Todolí, 2017: 71).

El profesor Mercader Uguina considera que la figura del TRADE puede servir para encauzar este nuevo fenómeno del trabajo para plataformas y así mantiene que “la realidad que plantean las plataformas profesionales puede encontrar preciso encaje en una figura que ha languidecido a lo largo de los últimos años: el trabajador autónomo económicamente dependiente (...). Se trata, por tanto, de una figura que puede renacer (vistos sus escasos resultados hasta el momento), a la luz de la nueva economía digital. Garantizando, por un lado, los intereses de los trabajadores al construir una relación jurídica asentada sobre un marco jurídico fiable y bien definido del que es custodio el orden social de la jurisdicción; por otro, la defensa de los intereses colectivos a través de las asociaciones o sindicatos que representan a los trabajadores autónomos económicamente dependientes”. (Mercader, 2018: 155).

Raso Delgue, por su parte, plantea la necesidad de producir nuevas normas que tengan en cuenta esta nueva realidad. Y dice que “ignorar el fenómeno, significaría (como ha acontecido hasta el presente), legislar sólo para los trabajadores del primer círculo, los privilegiados (y cada vez menos numerosos) trabajadores típicos”.

Gauthier Guazzoni insiste en que encasillar fenómenos nuevos en categorías creadas al amparo de otras realidades no puede ser la solución y que “el desafío mayor pasa hoy por plantearse un nuevo tipo de regulación que contemple las nuevas realidades, capaz de proteger aquellos aspectos que sea menester proteger”.

En definitiva, parece que la doctrina está bastante alineada en la idea de que hay que crear una nueva regulación que contemple mecanismos que permitan hacer llegar las garantías y la tutela a las nuevas formas de trabajo que han nacido en esta nueva era de la economía global. Y esos nuevos mecanismos no solo tienen que cubrir los aspectos de los derechos individuales, sino también el reconocimiento de los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva, huelga) y la protección de las contingencias sociales de este nuevo tipo de trabajadores.

#### 4. ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La última acta en esta materia ha sido la levantada en diciembre de 2018 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, a resultas de una demanda del sindicato CCOO. Ya antes lo había hecho la Inspección de Trabajo de Zaragoza y la de Barcelona. El acta de la Inspección valenciana ha considerado a los *riders* (en esta ocasión, *glovers* de Glovo) como falsos autónomos, negando su condición de TRADE, ya que, según fundamenta, la realidad de los hechos investigados contradice lo pactado en



el contrato firmado entre las partes al inicio de la relación, resultando ser el contrato que firman al inicio de la relación de pura adhesión.

La Inspección, tras mantener que Glovo no es una mera aplicación informática, sino una empresa de reparto de comida, dice haber constatado una serie de indicios que apuntan directamente a la existencia de relación laboral entre los *riders* y dicha empresa.

Entre estos indicios relevantes estarían los siguientes:

- a) Es la empresa la que marca instrucciones detalladas que los trabajadores deben seguir en su relación con los clientes. Así, por ejemplo, se les facilita los concretos pasos a seguir en los casos en los que la comida o la bebida se derrama durante el transporte, o qué hacer cuando no pueden terminar un servicio.
- b) También el precio del servicio constituye un indicio de laboralidad, ya que es marcado por la empresa en todo momento, siendo además la empresa la que determina de forma unilateral los parámetros a utilizar para calcular la cantidad que percibe el  *rider*.
- c) La ajeneidad en la marca también constituye un indicio de laboralidad, los *riders* son la "cara" de Glovo.
- d) El "sistema de excelencia" medido a través de la reputación *on line* también juega en contra de la ajeneidad de la relación, ya que a menor puntuación menores posibilidades de elegir los pedidos y también menor asignación de pedidos. Esta reputación depende de varias circunstancias, unas que penalizan y otras que computan.

Las que penalizan:

- 1º No trabajar con el modo de asignación automática y, por tanto, poder rechazar pedidos.
- 2º No trabajar en la franja horaria recomendada por la empresa.

La que computan:

- 1º El número de repartos realizados exitosamente.
  - 2º La valoración del servicio dada por los clientes y los restaurantes.
  - 3º Estar en la zona de reparto y dar al *check in* en la app minutos antes de que comience el turno.
- e) La empresa entrega al *rider* determinado material, así como una tarjeta de crédito con la que pagar en los restaurantes no asociados, y también le asegura la responsabilidad civil y el riesgo de accidente mediante la correspondiente póliza que suscribe.

Todos estos indicios han posibilitado que la Inspección de Trabajo acabe concluyendo que la relación entre la plataforma y los prestadores de servicios es de naturaleza labo-

ral y por cuenta ajena, y en consecuencia, la empresa ha de cotizar por los trabajadores que prestan el servicio de transporte para los usuarios de la plataforma.

## 5. ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL ESPAÑOLA

El nacimiento del trabajo para las plataformas como nuevo fenómeno de organización del trabajo no ha venido acompasado con la necesaria regulación de las nuevas condiciones de trabajo que han surgido. Esto ha conllevado que, cuando se ha judicializado este tipo de prestación de servicios, los tribunales se han enfrentado a esta cuestión con normativa obsoleta, debiendo llevar a cabo una adaptación de los tradicionales indicios de laboralidad al nuevo modelo de negocio surgido.

Pero lo anterior no ha sido gratuito, ya que se ha tenido que pagar el precio de la inseguridad jurídica, tal y como pone de manifiesto la diversidad de pronunciamientos judiciales, de signo contrario, relativos a supuestos de hecho muy similares. Ejemplo de esto último son dos recientes sentencias de sendos juzgados de lo social, en las que, ante modelos de negocio equiparables, se ha considerado en un caso que los prestadores de servicios mantenían una relación laboral con la plataforma, mientras que en otro caso se ha considerado que la relación mantenida no era de carácter laboral, al faltar las notas de dependencia y subordinación.

Nos estamos refiriendo, en el primer caso a la sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid de fecha 3 de septiembre de 2018, que analiza la naturaleza de la relación de los trabajadores de la empresa de reparto a domicilio Glovo y que considera que los repartidores o *glovers* no tienen una relación laboral, y por tanto rechaza la consideración de falsos autónomos que solicitaba la parte actora del procedimiento. Lo hace, basándose en unas consideraciones que resumidamente son las siguientes:

- a) El trabajador no está sujeto a jornada ni horario, ya que es él mismo quien decide cuándo quiere trabajar y qué pedidos repartir.
- b) El trabajador es quien decide la ruta que sigue cuando hace el reparto.
- c) Las principales herramientas de trabajo (teléfono móvil y vehículo) son propiedad del trabajador.
- d) La retribución que percibe el *glover* es siempre variable, puesto que no hay un fijo. La variabilidad depende directamente de la cantidad de servicios que preste.
- e) El sistema de valoración o puntuación que mantiene la empresa para medir el grado de satisfacción de los consumidores con el trabajo del *glover* no responde ni puede ser considerado “un instrumento de control o sanción” de la plataforma, ya que este sistema de valoración persigue la finalidad de “regular la preferencia de acceso a pedido”. Para llegar a esta conclusión el juzgado parte de una premisa que bien puede prestarse a una importante subjetividad, y es que considera que “el hecho de que se acumulen más puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda no es una sanción, sino un incentivo”.

En sentido completamente opuesto, la sentencia número 244/2018 del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, dictada el 1 de junio de 2018, declaró la laboralidad de un repartidor de la empresa Deliveroo, al considerar que la forma de organizar su trabajo respondía a la de un trabajador asalariado y no a la de un profesional autónomo. Deliveroo había suscrito con el demandante un contrato de arrendamiento de servicios de naturaleza mercantil, reservándose la facultad de extinguirlo en caso de incumplimiento de las obligaciones principales del *rider*. Facultad que Deliveroo acabó ejercitando al verificar que el repartidor rechazaba ofertas de repartos con frecuencia.

Ante esta situación, el *rider* presentó ante los Juzgados de lo Social de Valencia demanda de despido, oponiéndose la empresa demandada y alegando la excepción de incompetencia de jurisdicción, al entender que la jurisdicción social no era competente para conocer del asunto, por tener las partes suscrito entre sí un contrato de naturaleza mercantil, siendo competente la jurisdicción civil.

En la sentencia acabó declarándose la competencia de la jurisdicción social, al considerar que el repartidor era un falso autónomo. La sentencia se fundamenta en todos los indicios de laboralidad detectados, y en la aplicación de los artículos 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, y acaba considerando que en la relación que mediaba entre las partes se daban las notas clásicas de dependencia y ajenidad que caracterizan a la relación laboral. La sentencia analiza, uno a uno, los indicios clásicos de laboralidad previstos por jurisprudencia, y además los adapta a este nuevo tipo de negocio que son las plataformas.

Las circunstancias tenidas en cuenta a modo de argumentos fueron, principalmente, las siguientes:

- a) La empresa es quien controla y organiza la prestación del servicio, ya que es quien decide los aspectos fundamentales de la prestación: la zona de reparto, las franjas de horario a realizar y los repartos a realizar. En definitiva, el repartidor trabaja siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo unas condiciones fijadas de manera unilateral por esta.
- b) Es también la empresa quien decide e impone los precios del servicio y las condiciones para los clientes y para los restaurantes adheridos.
- c) La libertad del repartidor para aceptar o rechazar pedidos está limitada o comprometida, en la medida en que el rechazo sucesivo de pedidos puede conllevar la extinción de la relación, como así sucedió en el caso enjuiciado.
- d) La aportación de los medios por parte del repartidor (en este caso teléfono móvil y vehículo), no son tan relevantes como para poner de manifiesto que sea el repartidor quien mantiene la organización empresarial, siendo por el contrario la empresa la que, a través de la plataforma, organiza la actividad empresarial.

Esta disparidad de criterios judicial pone en evidencia la urgente necesidad de que sean reguladas estas nuevas formas de organización empresarial, o al menos que se unifiquen los criterios que deben ser tenidos en cuenta por los tribunales para efectuar el análisis de la posible laboralidad de la relación. En definitiva, hace falta redefinir el

concepto de trabajador en el “trabajo en plataformas”, así como clarificar qué indicios son los relevantes para la calificación de laboralidad y cuáles otros han dejado de serlo.

## 6. PRINCIPALES INDICIOS PARA LA CALIFICACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS

El problema surge ahora a raíz de las nuevas formas de prestación de servicios a través de plataformas, en las que el prestador del servicio pone sus propios medios e incluso decide cuánto y cuándo quiere trabajar. Procede por tanto llevar a cabo un análisis de los indicios más relevantes de la relación laboral que, como es sabido, son la voluntariedad, el carácter personalísimo, la retribución, la dependencia y la ajeneidad; siendo estas dos últimas las notas más características de una relación laboral por cuenta ajena. La cuestión radica, entonces, en cómo se interpretan los términos dependencia y ajeneidad, ya que, en función de si se hace de una manera amplia o no, tendrá cabida el nuevo fenómeno del trabajo a través de plataformas.

La dependencia en la relación laboral se considera el sometimiento del trabajador a la organización, instrucciones y el control del empresario para la ejecución del contrato de trabajo. Si el que presta el servicio lo hace fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa, queda extramuros de la relación laboral. No obstante, el concepto de dependencia se ha ido adaptando y flexibilizando, alcanzando ya formas de dependencia más flexibles, sometidas a un control menos directo e incluso indirecto.

La ajeneidad se refiere a la desconexión del trabajador con los beneficios, riesgos y costes derivados de la actividad empresarial y económica. Algo que también se conoce como que los frutos que se derivan del trabajo le son ajenos al trabajador, ya que pertenecen al empresario que es el único que asume el riesgo y ventura. A cambio, claro está, el empresario deberá remunerar al trabajador por su trabajo.

Cuando se analizan estos dos aspectos fundamentales de la relación laboral (dependencia y ajeneidad) en el trabajo para las plataformas no cabe duda que surgen argumentos tanto para defender la existencia de ambos aspectos como su inexistencia, si bien en ambos casos con matices importantes.

Si nos referimos a la dependencia, tradicionalmente se han considerado indicios comunes de esta nota la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste, el sometimiento a horario, el desempeño personal del trabajo y la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador que se encarga de programar su actividad; y consecuentemente con lo anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

En el trabajo para plataformas la dependencia, como nota característica de laboralidad, queda algo distorsionada por la existencia de cierta libertad de la que gozan los prestadores de servicios para poder decidir el momento, el lugar y la forma de la prestación del servicio; así como porque no hay un sometimiento completo al horario y a la jornada marcada por la empresa. Lo anterior conlleva inexorablemente a examinar otros aspectos como el tipo de control que ejerce la plataforma sobre la forma y el tiempo que el prestador de servicios lleva a cabo. Controles que, a su vez, pueden servir, y sirven,

para penalizar o premiar el trabajo del prestador de servicios. De esta forma, el control de la actividad se hace de una forma que puede ser incluso indirecta, ya que no son las clásicas figuras de los encargados o supervisores los que van a controlar al prestador, sino los propios consumidores del servicio a través de sus reportes de satisfacción con el servicio que facilitan a la plataforma, y que la plataforma analiza y utiliza para controlar a los prestadores de servicios.

Respecto a la ajeneidad, tradicionalmente se han considerado indicios de su existencia la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

En el trabajo para plataformas también el concepto de ajeneidad queda distorsionado al aportar el prestador de servicios los medios de producción, tales como el vehículo (coche, moto o bicicleta) y el teléfono móvil a través del que se comunica con la plataforma. Habrá pues que valorar si esta inversión en material, equipos y herramientas de trabajo que el prestador de servicios ha tenido que hacer para prestar sus servicios a través de la plataforma, hace que lo haga con sus propios medios, o si, por el contrario, la única herramienta importante es la propia plataforma, la cual no pertenece al trabajador; siendo el resto de los medios (los que pone el prestador de servicios) siempre accesorios de la plataforma puesta por la empresa.

Así pues, no cabe duda de que, con estas peculiaridades, se hace necesaria una interpretación amplia de los conceptos de dependencia y ajeneidad. A su vez, es imprescindible examinar las dos notas más características de la relación laboral, mediante los indicios concretos que se muestran en cada caso y en cada tipo y forma de servicios prestados, y en definitiva, adaptados al tipo de negocio concreto.

Tampoco hay que dejar al margen los conceptos de trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, que dependerán de si cuentan o no con una organización empresarial propia. Parece obvio que el repartidor que trabaja a través de una plataforma y que toda su organización empresarial radica en su bicicleta y su teléfono móvil queda bastante alejado a lo que tradicionalmente se ha entendido como organización empresarial propia.

También habrá que valorar el tipo de contraprestación que percibe el prestador de servicios, valorándose si existe parte fija o, como suele ser habitual, todo es variable e incluso si percibe algún tipo de remuneración en los días de descanso o durante periodos de vacaciones.

No obstante, lo anterior, hay que tener en cuenta que cada plataforma tiene sus propias peculiaridades a la hora de organizar el servicio, y que estas peculiaridades suelen tener como finalidad difuminar todo lo posible los indicios de laboralidad de sus colabo-

radadores; a tal fin suelen evitar referirse a términos como sanción, despido, u órdenes e instrucciones, que son propios de la relación laboral.

Por último, también hay que tener en cuenta determinadas particularidades de los prestadores de servicios que trabajan a través de las plataformas, ya que no serán los mismos indicios los que se generen si se analiza el trabajo de prestadores cuyos servicios para estas plataformas no constituyen su actividad principal (siendo solo un medio para obtener unos ingresos residuales), que si se analiza el trabajo de otros prestadores cuyo actividad única o principal sea la de trabajar para estas plataformas.

## 7. PROPUESTA DE SOLUCIONES A FUTURO

### a) Presunción de laboralidad

Parte de la doctrina, propone como solución la laboralización generalizada para estos trabajadores. Se trataría de imponer la presunción de laboralidad de los trabajadores de plataformas como respuesta contundente desde el Derecho del Trabajo para, de esa manera, proteger sus intereses.

Algunos países ya han optado por esta solución, Es el caso de Italia, que a través del denominado “Decreto de Dignidad” se ha decantado por considerar a todos los trabajadores de las plataformas como empleados por cuenta ajena.

Esta solución, si bien es cierto que es la más garantista para los trabajadores, también puede ser la que más limite sus posibilidades de contratar con las plataformas, al verse éstas frenadas por el riesgo de laboralización masiva de sus colaboradores.

### b) Creación de una relación laboral especial

Otra parte de la doctrina, e incluso algunas de las plataformas, reclaman la creación de una nueva relación laboral especial, que permita que el trabajador preste el servicio de manera independiente, con un máximo de horas impuesto por la normativa y limitándose la empresa a dictar las instrucciones estrictamente necesarias.

Francia parece haber optado por este modelo, a través de la creación de una nueva categoría de trabajador (que se situaría entre el trabajador autónomo y el trabajador asalariado) a la que se le ha reconocido determinados derechos sindicales.

Esta opción podría representar una precarización de ciertos derechos laborales en comparación con las relaciones de trabajo ordinarias y podría ser un efecto llamada para que se acabe generalizando lo que debe ser especial.

### c) Adaptar la figura del TRADE

La ya existente figura del TRADE podría servir para encauzar este nuevo fenómeno del trabajo para plataformas. Bastaría su adaptación y garantizar la defensa de los intereses colectivos a través de las asociaciones o sindicatos que representan a estos trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Representa esta posibilidad, quizá intermedia entre las dos anteriores, una solución que puede resultar equilibrada para los intereses de todas las partes implicadas, empresas, trabajadores y usuarios.

Sea cual sea la solución que se acabe dando a este fenómeno del trabajo para las plataformas, hay que evitar que conlleve una precarización de los derechos socio-labo-

rales, muy especialmente en todo lo relativo a las condiciones de trabajo, a la protección sindical y a la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores, máxime cuando estamos en trabajos que de por sí pueden conllevar un importante riesgo de sufrir un accidente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- MERCADER UGUINA, J. R. (2018). "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad". En Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., *Trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, pps. 155-176. Aranzadi: Cizur Menor, Aranzadi. Disponible en: [https://moodle2017-18.ua.es/moodle/pluginfile.php/80508/mod\\_resource/content/9/estilo/page\\_07.htm](https://moodle2017-18.ua.es/moodle/pluginfile.php/80508/mod_resource/content/9/estilo/page_07.htm) [Consulta: 12-1-2019].
- MONEREO PÉREZ, J. L. (2016). "Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en la "era de la flexibilidad". En *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, pps. 444-493.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch.





**EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES:  
PRONUNCIAMIENTOS Y OPINIONES DIVERGENTES  
RESPECTO A SU CALIFICACIÓN JURÍDICA**

MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ

Profesora Doctora de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)



**Resumen:** A lo largo de los años se han producido cambios en la organización del trabajo y en las formas de trabajo, pero uno de los avances más llamativos ha sido la aparición de las plataformas digitales online que mediante la contratación *on demand* o *crowdsourcing* han modificado la forma clásica de prestar servicios. La regulación legal no se ha adaptado con tanta rapidez a esta nueva realidad lo que ha originado dudas acerca de la laboralidad de estas nuevas formas de empleo; incluso ha hecho pensar a parte de la doctrina científica sobre la idoneidad de crear una tercera categoría o bien una nueva relación laboral especial. En este trabajo se analizarán las notas de laboralidad y se abordarán tres pronunciamientos judiciales (Deliveroo, Take Eat Easy vs Glovo) con el fin de determinar si puede calificarse de laboral la relación existente entre la empresa y los trabajadores que prestan sus servicios para este tipo de plataformas digitales.

**Palabras clave:** Plataformas digitales; gig economy; economía colaborativa; trabajo por cuenta ajena; trabajo por cuenta propia.

**Abstract:** Over the years there have been changes in the organization of work and ways of working but one of the most striking advances has been the emergence of digital platforms that through on-demand contracting or crowdsourcing have modified the classic way of providing services. The legal regulation has not adapted so quickly to this new reality which has led to doubts about the work or not of these new forms of employment; It has even led to think in part of the scientific doctrine about the suitability of creating a third category or a special employment relationship In this study reference will be made to the characteristic notes of the employment relationship and three judicial pronouncements will be studied (Deliveroo, Take Eat Easy vs. Glovo) in order to determine whether there is work or not in the provision of services in these new business models or if it is necessary to create or modify the existing legal regulation.

**Keywords:** Digital platforms; gig economy; sharing economy; employed worker; self-employment.

## 1. CONFUSIÓN EN EL USO TERMINOLÓGICO DE ECONOMÍA COLABORATIVA Y *GIG ECONOMY*

Antes de profundizar sobre la posible calificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios para las plataformas digitales online es conveniente aclarar los términos de economía colaborativa y *gig economy* o economía bajo demanda pues existe cierto grado de confusión al respecto y es importante para saber bajo qué denominación se pueden encuadrar las plataformas digitales online que vamos a referenciar en este trabajo. Respecto a la definición de economía colaborativa<sup>1</sup>, la Comisión Europea (COM 2016:3) señala que son todos aquellos “modelos de negocios en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares”. Esta economía colaborativa, siguiendo lo que dice la propia Comisión distingue tres agentes diferentes, por un lado, estarían los “prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo o competencias y que pueden ser particulares o profesionales”, por otro, los “usuarios del mismo” y, por último, los “intermediarios que mediante la plataforma en línea realizan la función de interconexión de los mercados”.

Sin embargo, este concepto tal cual definido por la Comisión Europea es muy amplio y no puede decirse que cualquier plataforma digital que intermedia entre prestador de servicio y usuario es economía colaborativa (Sánchez-Urán Azaña, Y., 2017:6) aunque como ya he mencionado en ocasiones y sobre todo al comienzo de desarrollarse estos nuevos modelos de negocio se utilizaban de manera indistinta los conceptos de economía colaborativa, economía bajo demanda o *gig economy*. Si somos precisos, bajo el término de economía colaborativa deberíamos entender incluida únicamente aquellas actividades en las que no existe ánimo de lucro, sino que surgen con el fin de intercambiar, compartir o donar un producto infrutilizado o prestar un servicio. De tal forma, dentro de la economía colaborativa tendrían cabida aquellas plataformas digitales online que aprovechan las ventajas que ofrecen los avances de las tecnologías informáticas para intercambiar y compartir/donar bienes y servicios entre los usuarios sin tener en principio consecuencias para el mercado laboral ni existir ánimo de lucro. Por poner algún ejemplo de plataforma digital online dentro de la economía colaborativa podemos mencionar, BlaBlaCar, AirBnB, Fon, Neighbour Goods, Spinlister, SocialCar o Crivy, entre otras (Ginès i Fabrellas, 2018: 92-93).

Por otro lado, y distinta de la economía colaborativa está la economía bajo demanda o *gig economy* caracterizada principalmente en que las plataformas que se desarrollan

---

<sup>1</sup> La definición de economía colaborativa ha sido objeto de reflexión por parte de varios autores, según Rachel BOTSCHAN (2015) la economía colaborativa es “un sistema económico compuesto de redes y ámbitos de intercambio descentralizados que liberan el valor de activos infrutilizados mediante el encuentro de demandas y ofertas, de un modo que no hace falta intermediarios”. Por su parte, para CADAGNONE, C. y MARTENS, B. (2016) la economía colaborativa es un concepto bajo el cual se incluyen prácticas muy heterogéneas y se puede hablar de tres modelos de organizaciones de economía colaborativa en función de la forma en que se produce el intercambio: modelo peer-to-peer (P2P); modelo business-to-consumer (B2C) y modelo business-to-business (B2B). El primer modelo se caracteriza en que los bienes o servicios son compartidos entre particulares y la empresa actúa como intermediaria entre la oferta o la demanda y este servicio puede ser o no gratuito para los usuarios. El segundo modelo se caracteriza en que la empresa proporciona la plataforma de intermediación y suministra el bien o servicio. Y, el tercer modelo, puede adquirir la forma de los dos modelos anteriores, con la excepción de que las partes que interactúan son organizaciones empresariales.

bajo esta terminología se proyecta un negocio basado en un servicio que ofrecen a consumidores y permiten acceder a trabajadores para que presten sus servicios (Drahokoupil, J., y Fabo, B., 2017:72). Estas plataformas digitales se caracterizan principalmente por ser las “intermediarias” y se encargan de poner en contacto al cliente con la persona que realiza finalmente la prestación (trabajador por cuenta ajena o autónomo). Las empresas propietarias de la plataforma justifican que son únicamente una base de datos donde los clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse. Sin embargo, algunos autores lo consideran como una verdadera plataforma laboral o plataforma de subcontratación, es decir, una nueva modalidad de externalización de la actividad económica que está impulsando nuevas formas de empleo (Drahokoupil, J., y Fabo, B., 2017:71). Es decir, la economía bajo demanda o *gig economy* se caracteriza en que las empresas (plataformas digitales online) satisfacen la demanda del consumidor o del cliente a través de la prestación de un servicio generándose de esta forma “trabajo a demanda vía app”. Dentro de la *gig economy*, *uber economy* o *economía on demand*, podemos encuadrar varias plataformas digitales. Es el caso de Uber y Cabify, Just Eat Easy y Deliveroo, Glovo, Amazon Mechanical Turk, entre otras.

## 2. CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DE LA *GIG ECONOMY*

Las distintas plataformas digitales online mencionadas dentro de la llamada *gig economy* tienen implicaciones en el mercado laboral y el modelo de negocio que se desarrolla en estas plataformas ha cambiado la forma tradicional de trabajo lo que para cierto sector de la doctrina supone la llamada “huida del Derecho del Trabajo” (Baylos Grau, A., 2000:44). Es decir, el nacimiento y desarrollo de estas plataformas digitales online en el mercado ha provocado que las “fronteras entre trabajo, empresa y mercado aparecen difuminados con una intensidad capaz de confundir los espacios de la empresa y la sociedad, así como hacer intercambiables las posiciones de usuarios, trabajadores, productores, contratistas, consejeros o consumidores” (Trillo Párraga, F., 2017:6). Es decir, que la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación ha transformado la estructura tradicional de las organizaciones empresariales y ha dado lugar a la aparición de nuevas formas de empleo en las que cambia la figura tradicional del trabajador por cuenta ajena que conocíamos hasta hace relativamente poco tiempo y no es fácil encuadrar esta nueva figura de trabajador dentro de la normativa existente, lo cual plantea muchas dudas, problemas y retos a los juristas.

En este nuevo escenario las empresas se constituyen como plataformas que actúan de intermediarias y conectan al cliente directamente con el prestador del servicio, es decir, la App se encarga de conectar la oferta y la demanda, lo que origina que en ocasiones no se puedan identificar bien a los sujetos de las relaciones de producción. Por su parte, los usuarios conectan a través de la plataforma con una serie de trabajadores disponibles para prestar sus servicios que se han registrado previamente en la plataforma. Sin embargo, el desarrollo de estos nuevos modelos de negocio, como hemos dicho, no ha venido acompañado de ciertos cambios en el marco jurídico lo que está provocando gran incertidumbre sobre cuál debe ser el régimen jurídico aplicable a estos nuevos trabajadores y es que las nuevas formas de trabajar en estas plataformas online generalmente utilizan el *crowdsour-*

cing y la prestación de servicios *on-demand* mediante trabajadores autónomos, de forma que la relación entre la plataforma y el trabajador es una relación mercantil y es normal que la plataforma aplique una comisión o tarifa por servicio contratado (Dagnino, 2015:2).

Es importante hacer alusión a que en nuestro país la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) en su Plan Estratégico (2018-2020) en la línea 88 dentro del objetivo 9 señala que “hay que definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet”. También el Parlamento Europeo ha mostrado su preocupación exigiendo garantizar una competencia justa y el respeto de los derechos laborales y de las obligaciones fiscales y “pide a la Comisión que publique unas directrices sobre cómo debe aplicarse el Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas con el fin de sufragar las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social” (Parlamento Europeo, 2017:10). Por su parte, la Comisión Europea en el mes de julio de 2018 publicó un informe “Platform Workers in Europe” en el que manifiesta que “es necesario adaptar las instituciones del mercado laboral y los sistemas de protección social existentes a esta nueva realidad emergente”. En este documento se alude a que “uno de cada diez adultos ya ha utilizado las plataformas en línea al menos una vez para prestar servicios” lo que muestra que el trabajo en las plataformas digitales es una nueva realidad que se está expandiendo con gran rapidez en el mercado laboral. Por ello, la Comisión propuso en Bruselas el 21 de diciembre de 2017 una Directiva relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles y una Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia dentro del paquete de medidas de equidad social de marzo de 2018.

Normalmente, las personas que trabajan en estas plataformas digitales suelen aceptar que se les clasifique legalmente como trabajadores autónomos. Sin embargo, desde el ámbito del Derecho Laboral se plantea la cuestión de si la relación existente entre estos trabajadores y la empresa propietaria de la plataforma digital debe calificarse como relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena o bien debe crearse una tercera categoría que se sitúe entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia. En este sentido, existe controversia doctrinal sobre la calificación legal de la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, algunos expertos consideran que son trabajadores autónomos, pero otros opinan que la plataforma digital ejerce un control significativo sobre el horario laboral, los métodos de trabajo, la organización de los trabajos y la remuneración y por lo tanto deberían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena.

Para la Comisión Europea, determinar si se trata de una relación laboral o por el contrario de una relación mercantil exige realizar un análisis caso por caso debido a que existen distintos tipos de prestaciones de servicios dentro de las diversas plataformas digitales que impide dar una única respuesta a este problema. En esta línea y con el objetivo de comprobar si la plataforma digital es una simple empresa tecnológica cuya actividad se limita al contacto entre usuarios y prestadores de servicios sin intervenir en la prestación de servicios, o bien si la plataforma ofrece también los servicios subyacentes, de manera que emplea el *crowdsourcing* y externaliza toda la actividad productiva mediante “colaboradores” que categoriza como trabajadores por cuenta propia, la Comisión Europea propone analizar las circunstancias concurrentes en cada caso en atención a una serie de elementos que se dan en la relación de intercambio entre la plataforma y el prestador de servicios a la vista de las características que cada ordenamiento nacional exija para apreciar la existencia

de una relación laboral teniendo en cuenta además la prevalencia del concepto de “trabajador” por cuenta ajena elaborado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y que implica la aplicación del Derecho social de la Unión Europea.

La Comisión Europea menciona tres “criterios claves” con el fin de identificar la existencia de una relación laboral encubierta en las plataformas digitales. El primer criterio que establece es el precio, es decir, si la plataforma es la que se ocupa de fijar el precio final que debe fijar el usuario como beneficiario del servicio o solamente sugiere recomendaciones sobre los precios o deja libertad al prestador del servicio. El segundo criterio está relacionado con la propiedad de los activos, es decir si los activos son propiedad de la plataforma o del prestador del servicio. Y el tercer criterio está relacionado con detectar posibles notas de subordinación en las condiciones contractuales (instrucciones de cumplimiento obligatorio en la prestación, gestión y organización de la selección de proveedores de los servicios subyacentes). En los supuestos que se cumplan estos tres criterios se podrá concluir que “hay indicios claros de que la plataforma colaborativa ejerce una influencia o control significativos sobre el prestador del servicio subyacente, lo que puede indicar a su vez que debe considerarse que presta también el servicio subyacente (COM, 2016:7).

Son bastantes los litigios contra plataformas digitales en los distintos países con resoluciones diversas de los tribunales de justicia acerca de la laboralidad o no en estas plataformas. Las primeras reacciones de los tribunales fueron restrictivas y sancionadoras, en cambio, los pronunciamientos más recientes han sido más aperturistas con lo que se puede observar un cambio de tendencia. Por ejemplo, en EEUU, tanto en la sentencia de 11 de marzo de 2015 del Tribunal del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito del Norte de California (caso O’Connor vs Uber Technologies) como en la Sentencia de 26 de octubre de 2016 del Employment Tribunal of London (caso Aslam vs Uber) se declaró la existencia de una relación de laboralidad. Sin embargo, en la Sentencia de 11 de abril de 2018 del District Court Eastern District of Pennsylvania, caso Razak y otros contra Uber, se determinó que Uber no ejerce control sobre los conductores como para ser considerados bajo el estándar requerido por la *Fair Labor Standards*. Aunque un posterior pronunciamiento ha vuelto a considerar la existencia de laboralidad de los conductores de Uber en la Sentencia del Unemployment Insurance Appeal Board del Estado de Nueva York de julio de 2018. En Europa, los tribunales parecen optar por declarar la no laboralidad de estas relaciones, es el caso de la Sentencia de la Cour d’appel de París de 20 de abril de 2017 que resuelve la demanda de un repartidor de la plataforma Take Eat Easy, o de la posterior sentencia de 9 de noviembre de 2017, el caso Deliveroo (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Ugina, J.R., 2018: pp. 1/3). En España, como se verá también hay pronunciamientos dispares acerca de la laboralidad o no de las personas que prestan servicios para estas plataformas.

### **3. NOTAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA Y DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA Y SU APLICACIÓN AL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DE LA GIG ECONOMY**

Nuestro ordenamiento jurídico en el art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET) define trabajador por cuenta ajena como “aquél que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o

empresario". Siendo la ajenidad, subordinación y dependencia, voluntariedad y onerosidad (retribución) las notas características de la relación laboral. Por el contrario, el art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA) define trabajo autónomo como "aquél realizado por personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica a título lucrativo, den o no ocupación a un trabajador por cuenta ajena). De acuerdo con este precepto para que se considere un trabajador como autónomo han de concurrir cinco elementos: prestación de servicios de forma personal y directa; habitual; a título lucrativo; por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional; y con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona. Las notas de ajenidad y subordinación o dependencia son las notas principales para distinguir el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena. En las siguientes líneas se va a desgranar ambas notas con el fin de establecer si existe o no una relación laboral por cuenta ajena en las plataformas digitales estudiadas.

La dependencia y subordinación es un concepto graduable que tiene distinta intensidad según la cualificación del trabajador, la organización del trabajo, los medios técnicos o el lugar o modo de prestación de servicios. La nota de subordinación está formulada en la ley de manera muy abstracta por lo que la jurisprudencia ha tenido que identificar unos hechos indiciarios según los cuales puede constatar que el trabajador se sitúa dentro del ámbito de organización de la empresa, bajo el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, como titular de la organización empresarial. Algunos indicios de creación jurisprudencial de dependencia son: sometimiento a un horario y a una jornada de trabajo, acudir a un lugar de trabajo diariamente, la retribución fija, la asiduidad y la exclusividad (Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., 2018: 178). Por el contrario, el trabajador autónomo tiene una "organización propia" e independencia a la hora de decidir cómo prestar los servicios; cuándo prestar sus servicios (elección de horario) y tiene libertad para aceptar o no encargos, "sin sujeción a las órdenes de otra persona".

El trabajo en las plataformas de la *gig economy* estudiadas (Glovo y Deliveroo) se caracteriza principalmente en que los trabajadores tienen menos subordinación y mayor libertad para prestar sus servicios y mayor grado de flexibilidad en la determinación de su horario. Sin embargo, por otro lado, y como se verá, las plataformas establecen "recomendaciones" sobre cómo prestar los servicios, de forma que los trabajadores que no las cumplan pueden ser evaluados por los clientes de forma negativa y la plataforma puede "desactivarlos" para que dejen de prestar sus servicios para la empresa. Por lo que el control no desaparece, sino que cambia, incluso puede decirse que en este tipo de trabajos el control es mucho más acentuado que en los trabajos tradicionales porque es medido en todo momento por el cliente (Aloisi, A., 2015:17). Siguiendo la postura de cierto sector doctrinal, aunque exista libertad en la ejecución de forma de prestar los servicios, existe también cierto control y sometimiento a unas "recomendaciones" y normas de organización sobre cómo hacer bien su trabajo, lo que nos lleva a pensar que sí existe subordinación o dependencia en las plataformas digitales online desarrolladas bajo la economía on demand o *gig economy* (Sprage, R., 2015:18).



En cuanto a la nota de ajenidad ha sido explicada tradicionalmente desde dos perspectivas; como transmisión automática de los frutos de trabajo a quien recibe la prestación de servicios (ajenidad en los frutos) que significa la apropiación directa o aprovechamiento inmediato del producto, y como atribución a esa misma persona de los riesgos económicos o de explotación propios de la actividad de que se trate (ajenidad en los riesgos). Para los tribunales son hechos indiciarios de esta nota, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público (fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones; y que los materiales, útiles o medios de trabajo sean aportados por la empresa y no por el trabajador, aunque se admite a veces lo contrario, si son de pequeña entidad o insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio (Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., 2018: 176).

En las plataformas desarrolladas dentro de la economía bajo demanda o *gig economy*, los trabajadores que prestan sus servicios para estas plataformas suelen asumir los costes del servicio, suelen emplean infraestructura y medios de producción propios (teléfono móvil, moto, bicicleta, etc.) y perciben una prestación económica directamente relacionada con el número de servicios realizados, pero carecen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma ya que los trabajadores no pueden determinar los términos y condiciones del servicio que ofrecen ni fijar los precios, es decir, no existe libertad para fijar los precios por parte de los trabajadores de las plataformas mencionadas, sino que es la propia empresa (la plataforma) la que determina de forma unilateral y uniforme el precio de cada recado o pedido.

Además de lo anterior, los materiales aportados por los trabajadores tienen muy poco valor y los riesgos o costes asumidos por el trabajador son de poca importancia como para decir que el trabajador está asumiendo los riesgos del negocio (Todolí Signes, A., 2015: 14). Cierta sector doctrinal ha puesto de relieve la nota de ajenidad en el mercado, indicando que es de especial importancia en el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales. Así pues, la ajenidad en el mercado, como puede ser el uso de una imagen corporativa o la prestación de servicios bajo una marca ajena, y sería un nuevo indicio de existencia de una relación laboral por cuenta ajena. En este tipo de trabajos parece importante la prestación de servicios bajo marca ajena, de forma que quien recoja los datos del cliente final, los almacene y los utilice para mejorar el negocio podrá ser considerado como el verdadero empresario (Todolí Signes, A., 2017: 236).

#### **4. CONTROVERSIA EN PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES EN NUESTRO PAÍS: CASO DELIVEROO VS GLOVO**

En nuestro país existe cierta controversia jurídica respecto a la calificación jurídica de las personas que prestan servicios en algunas plataformas digitales. Entre otras, te-

nemos la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, n.º 244/2018 (Deliveroo); la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018, n.º 284/2018 (Glovo) y recientemente la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019, n.º 53/2019 (Glovo). La primera declara que el *rider* tiene una relación laboral, la segunda por el contrario determina que el *Glover* es un trabajador económicamente dependiente, y la última califica al *Glover* como trabajador por cuenta ajena. En cualquier caso, son sentencias de instancia y hay que esperar los pronunciamientos en suplicación de los Tribunales Superiores de Justicia y casación para la unificación de doctrinal del Tribunal Supremo.

Los fundamentos jurídicos más destacables que se aluden para declarar la relación de carácter laboral en la Sentencia de 1 de junio de 2018 (Deliveroo) son fundamentalmente: existencia de poder de dirección y organización debido al sometimiento del trabajador a un horario, zona de trabajo e instrucciones; el *rider* no tiene una estructura organizativa propia, pese a que “los medios de producción sean del *rider*; y los propios *riders* son la marca de la empresa (Deliveroo), al ser la imagen de la compañía. Por su parte, en la Sentencia de 3 de septiembre (Glovo) el principal fundamento jurídico que destaca para calificar la relación entre el *Glover* y la empresa (Glovo) como trabajador económicamente dependiente es la “prevalencia de la autonomía de la voluntad”, es decir, el juez pone en énfasis la voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente. Además de ello, el juez indica que el *Glover* asume el riesgo y ventura de cada pedido lo que indica que no existe sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la empresa, según el juez, Glovo “solo decide las tarifas, el lugar de prestación y las herramientas”, es decir, el juez no aprecia en este caso dependencia o subordinación del *Glover*. Igualmente destaca el juez que el *Glover* elige la franja horaria y no ejerce ningún tipo de poder disciplinario sobre el *Glover*; lo que refleja la ausencia de dependencia o subordinación. Y, para concluir, indica que la retribución que recibe el trabajador depende directamente de la cantidad de pedidos que reciba.

Recientemente, la Sentencia de 11 de febrero de 2019 (Glovo) ha declarado como laboral la relación que une a un *Glover* con su empresa (Glovo). Es interesante referenciar algunos de los hechos probados que se aluden en esta sentencia, pues a diferencia de la anteriormente analizada de Glovo (procedente también de un juzgado de lo social de Madrid), en esta sentencia sí se clarifica y se detallan con minuciosidad la situación real del *Glover*. En concreto, el trabajador tiene un contrato como TRADE, tiene libertad para aceptar y rechazar pedidos, igualmente asume el riesgo y ventura y responde de los daños ocasionados en los productos, posee una jornada laboral de 40 horas semanales (pudiendo escoger descanso semanal y festivos), no tiene exclusividad pero puede perder la condición de TRADE, tiene libertad de organización aunque tiene límite de 40 minutos para realizar el encargo, no puede en ningún caso utilizar distintivos que no sen de Glovo, tiene derecho a interrumpir su actividad 18 días al año, Glovo regula todas las interrupciones, preaviso y causas de resolución del contrato, el precio del servicio es fijado por Glovo, los *Glover* no pueden revelar secretos comerciales y Glovo le dicta instrucciones y recomendaciones. En los fundamentos jurídicos muy acertadamente se comienza indicando que con el desarrollo de las TIC,s las condiciones de tiempo y lugar se han visto alteradas, no siendo preciso el control directo de la persona ya que esta tarea puede encomendarse a sistemas de control automatizados, como geolocalizadores. Igualmente, la

retribución fija deja paso a la variable en función del resultado de la actividad personal del trabajador. Además, recalca la sentencia que la plataforma Glovo actúa no como mera intermediaria, sino que exige que otra persona distinta de las que e interrelacionan en ella intervenga con su propia actividad para que el servicio pueda ser prestado. En base al análisis de los hechos probados la sentencia aprecia que “la valoración de los indicios de laboralidad tiene que atender las nuevas formas de trabajo”. En definitiva, los indicios de las notas de ajenidad, dependencia y subordinación que son las que mayores problemas plantean deben adaptarse a las nuevas formas de prestar trabajo.

De estas tres sentencias referenciadas podemos concluir que la calificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios para las plataformas digitales es sin duda alguna controvertida. Desde nuestra perspectiva, y después de estudiar y detallar en las páginas precedentes las características del trabajo realizado en cada una de las tres sentencias referenciadas, resaltamos que los trabajadores no disponen de una organización empresarial propia y autónoma y por ende se encuentran sometidos a la dirección y organización de la plataforma. Ello pese a que los trabajadores asumen cierto riesgo por la utilización de medios propios, asunción de costes y retribución en función de las tareas llevadas a cabo, cuestión que no altera la existencia de ajenidad. Para que los prestadores de servicios en estas plataformas digitales fueran considerados como autónomos o autónomos económicamente dependientes, la plataforma únicamente debería poner en contacto a clientes y trabajadores, es decir, la plataforma debería actuar como una base de datos, supuesto que no se da en los tres casos estudiados (Deliveroo y Glovo). Si bien, hay que señalar que pueden existir plataformas digitales que sí actúen como base de datos, en cuyo caso los trabajadores tendrán la consideración de trabajadores autónomos.

Por todo lo dicho, es preciso estudiar cada caso con el fin de determinar si los trabajadores que prestan servicios en las plataformas digitales cumplen las notas de laboralidad establecidas en el art. 1.1 del ET (si bien con matizaciones en cuanto a los indicios de ajenidad y subordinación o dependencia) o bien, por el contrario, cumplen las características propias de un trabajador autónomo. En todo caso, la solución vendrá dada bien por el Tribunal Supremo o bien por el legislador si decide regular o concretar jurídicamente esta nueva forma de prestar servicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALOISI, A., (2015). “Commoditized Workers. The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps”. *SSRN Electronic Journal*.
- BOTSMAN, R. (2015). “Thinking”. Disponible en: <http://rachelbotsman.com/thinking/> acceso 24 diciembre 2018.
- CODAGNONE, C. Y MARTENS, B., (2016). *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*. Institute for prospective technological studies digital economy, Working Paper, 2016/01.
- DAGNINO E., (2015). “Uber law: perspectiva jurídico laboral de la sharing/on-demand economy”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº3, pps. 1-31.

- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI", 21 y 22 de enero de 2014 (2014/C 177/01) (DOUE 11.6.2014).
- DRAHOKOUPIL, J. Y FABO, B., (2017). "Subcontratación, deslocalización y la desconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos". En *Gaceta Sindical: reflexión y debate. Nueva Etapa*, n.º 29, pps. 55-88.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J.R., (2018). "Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos de los casos Deliveroo y Glovo. En *Revista de Información Laboral*, n.º 10, parte editorial, Aranzadi, BIB 2018/13432.
- GINÉS I FABRELLAS, A., (2018). "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español". En *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 425-426, pps. 89-111.
- GINÉS I FABRELLAS, A., (2016). "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk". En *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6 diciembre, pps. 66-85.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J. (2018). *Derecho del Trabajo*, vigésimo séptima edición. Madrid: Tecnos.
- MERCADER UGUINA, J.R., (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- PARLAMENTO EUROPEO, (2017). Resolución del 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//ES>.
- PESOLE, A., URZI BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I., (2018): *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: European Union.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., (2018). "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo". En *Revista La Ley Unión Europea*, n.º 57.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2017). "Nuevos indicios de la laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales". En *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2015). "El impacto de la uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo". En *IUSLabor*, n.º 3, pps. 1-25.
- TRILLO PÁRRAGA, F., (2017). "Relaciones de trabajo en la economía digitalizada", contribución a la Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos". Madrid, 28 de marzo de 2017.
- VALDAMIS, D., DE COEN, A., VANOETEREN, V., VAN DER BECKEN, W., (2015). *Employment and Digital Skills. Aspects of the Digital Single Market Strategy*. Luxembourg: European Parliament.

TRABAJO AUTÓNOMO Y EMPRENDIZAJE EN EUROPA:  
¿HACIA UNA REDEFINICIÓN DE LAS FRONTERAS  
DEL TRABAJO ASALARIADO?\*

ALBERTO RIESCO-SANZ  
Profesor Contratado Doctor de Sociología  
Universidad Complutense de Madrid

\* Las reflexiones aquí recogidas se han desarrollado dentro del proyecto de investigación "Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo. Trabajo autónomo y emprendizaje en la economía del conocimiento" (CSO2017-82292-R), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) dentro del *Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación orientada a los Retos de la Sociedad*. Convocatoria 2017.



**Resumen:** El trabajo autónomo constituye una forma de empleo minoritaria en la Unión Europea. Identificado a menudo como signo de retraso económico, el trabajo autónomo ha alcanzado, sin embargo, recientemente en Europa un protagonismo en el debate público y en las políticas de empleo implementadas que no siempre se corresponde con su presencia real en el mercado de trabajo. A partir de un análisis de las dimensiones y transformaciones recientes del trabajo autónomo en Europa, esta comunicación trata de señalar algunas de sus señas de identidad características: desarrollo desigual dentro de la UE, vinculación a las políticas activas de empleo, mecanismo de flexibilización del mercado de trabajo, fenómeno concomitante a la denominada “uberización” de la economía, etc. Todos estos elementos pretenden servir como hilo conductor a partir del cual identificar y discutir otras transformaciones de más calado que podrían estar afectando al conjunto del empleo: proliferación de estatutos híbridos de empleo; extensión de las instituciones del trabajo asalariado y, al mismo tiempo, mutación de la relación salarial tradicional; desarrollo de modos de movilización y uso de las capacidades productivas que no pasan por el dispositivo “empresa”, etc. Despojada de algunos presupuestos teóricos limitantes, la reflexión en torno al fenómeno del trabajo autónomo en Europa puede servir de base para una reflexión más ambiciosa que aporte elementos desde los cuáles pensar la propia transformación actual del salariado.

**Palabras clave:** Trabajo autónomo; Transformación del salariado; Unión Europea.

**Abstract:** Self-employment represents a lesser and yet nonetheless widespread form of employment in the European Union. It has often been described as a sign of economic backwardness. However, self-employment has recently become an important topic in both public debate and employment policies. Starting out from an analysis of the extent of and recent changes in self-employment in Europe, this paper describes some of the features and tensions which characterise this form of employment: dissimilar trends in different EU countries, increasingly linked to activation policies; potential mechanism for flexibilization of the labour market, and a phenomenon in accordance with the uberization of the economy, etc. The description of these aspects in this paper is proposed as a connecting thread for identifying and discussing other major changes and developments that could have an impact on employment: proliferation of forms of hybrid employment status; extension of wage employment institutions and, at the same time, changes in the traditional wage relationship; other forms of mobilisation and use of productive capacities that are not linked to the traditional ‘company’ form, etc. Given the current blurring of some formerly restrictive theoretical tenets, it becomes possible to expand this study of self-employment in Europe into a deeper and more far-reaching reflection on the radical nature of the changes currently affecting employment.

**Keywords:** Self-employment; Wage based-society transformation; European Union.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la historia contemporánea de Europa, la formación, movilización y uso de las capacidades productivas de la población han tendido a realizarse, de forma creciente, aunque es cierto que no exclusiva, bajo alguna de las distintas modalidades de trabajo asalariado. La condicionalidad, el carácter fortuito y, en definitiva, la precariedad que la relación salarial imprime al encuentro entre poblaciones y actividades propició un largo –y a menudo convulso– proceso de institucionalización y estabilización de las relaciones de trabajo. Un proceso necesario no sólo desde el punto de vista de la protección de las poblaciones afectadas, sino también como garantía para la consecución de los propios procesos productivos. Dicho proceso de institucionalización del empleo se tradujo –con intensidad y tiempos variables según los países– en un reconocimiento de derechos políticos, sociales y económicos para esas poblaciones, así como en la puesta en marcha de distintos mecanismos e instituciones destinadas a minimizar –a menudo vía su mutualización– los riesgos adscritos a las relaciones modernas de trabajo: riesgos básicamente derivados de la incapacitación sobrevenida para seguir participando en ellas en calidad de asalariado (como consecuencia de la enfermedad, la vejez, el desempleo, la obsolescencia de las competencias y saberes adquiridos, etc.).

El acceso a este conjunto novedoso de derechos y garantías no se extendió, sin embargo, de forma automática a toda la población potencialmente afectada, sino que se acompañó de una intensa actividad selectiva y clasificatoria por parte del Estado. De este modo, podríamos decir que la cristalización de una serie de derechos políticos, sociales y económicos en torno a un “estatuto del trabajo asalariado” se acompañó de un proceso de exclusión de tales garantías para una parte de las poblaciones trabajadoras europeas: aquellas, por ejemplo, que participaban de forma discontinua o irregular en el mercado de trabajo; que lo hacían bajo modalidades de empleo –por cuenta propia– o en sectores –como el servicio doméstico o el trabajo agrícola– que no se ajustaban a la delimitación de la condición salarial definida formalmente a partir de los principios jurídicos de ajenidad y subordinación.

Dicho proceso de exclusión debería ser, no obstante, matizado ya que, en la mayoría de los casos, conforme ha pasado el tiempo, hemos asistido en Europa a una cierta transferencia de derechos e instituciones adscritos originariamente al trabajo asalariado (o a una cierta composición del mismo) hacia colectivos y figuras laborales más amplios y heterogéneos que los contemplados inicialmente. Una extensión y ampliación significativa de las fronteras del “estatuto del trabajo asalariado” que desconfiguraría su “composición obrera” inicial para hacer de él una realidad más heterogénea en la que confluirán –con posiciones y derechos no siempre equiparados– figuras anteriormente contrapuestas: trabajadores industriales, campesinos, artistas, servicio doméstico, cuadros intermedios e incluso directivos, funcionarios, comerciales y profesiones liberales.

La fuerza expansiva con la que se muestra hoy el trabajo asalariado en las principales economías del mundo podría llevarnos a presuponer –equivocadamente– que estamos asistiendo a su homogenización. Nada más lejos de la realidad. Hoy asistimos en Europa a un incremento en la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso



de las capacidades productivas de las poblaciones: ya sea en el seno mismo del trabajo asalariado formal (trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, por horas...), o en su combinación variable con modalidades no asalariadas (trabajo por cuenta propia, trabajo voluntario, prácticas en empresas, trabajo no remunerado...) o directamente no declaradas. Modalidades no convencionales de uso del trabajo que conforman a menudo espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que interactúan cotidianamente, pero se acoplan con dificultad a las instituciones y mecanismos del trabajo asalariado tradicional. Una pluralidad de modos y estatutos de empleo que se combinan con una geometría variable y abren no pocos desafíos desde el punto de vista de la coordinación y organización de los procesos productivos, pero también desde el punto de vista de la calidad y protección del empleo, al tiempo que apuntan a cambios importantes en la conformación de los regímenes de empleo conocidos en Europa. En este capítulo queremos prestar atención a una de estas modalidades no convencionales de utilización de la fuerza de trabajo en Europa: el trabajo autónomo.

## 2. EL DOBLE MOVIMIENTO DE TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN LA UNIÓN EUROPEA<sup>1</sup>

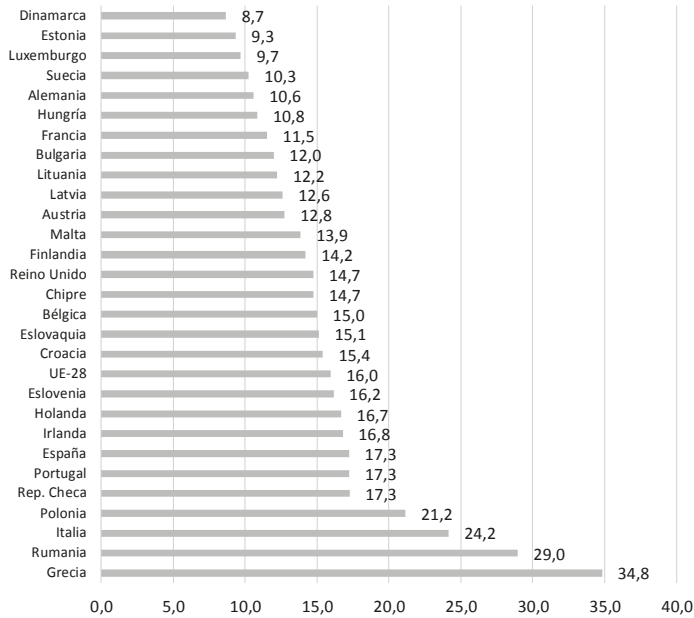
La Unión Europea (UE-28) contaba en 2015 con algo más de 35 millones de trabajadores por cuenta propia, en su mayoría –el 67%– trabajadores autónomos sin asalariados. El trabajo formalmente no asalariado representaba así un nada despreciable 16% de la población ocupada en la UE-28, si bien dicha presencia mostraba una distribución bastante desigual por países, tanto por encima como por debajo de la media europea (cf. Gráfico 1). Esta distribución geográfica de los datos parece confirmar, en términos generales, la mayor persistencia del trabajo autónomo en los países del sur y este de Europa, con cifras que alcanzan el 22% y 19% de la población ocupada respectivamente (frente al 12,5% registrado en los países occidentales y escandinavos). Dicho en otras palabras, parece confirmar a simple vista la existencia de una cierta conexión entre (menor) desarrollo económico y (mayor) presencia de trabajo autónomo.

La dinámica del trabajo autónomo en Europa no responde, sin embargo, únicamente a esta lógica de niveles diferenciados de desarrollo. De hecho, aunque el trabajo autónomo siga siendo una forma de empleo con mayor presencia en los países del sur y este de Europa, cuando observamos el fenómeno con una cierta perspectiva temporal (cf. Gráficos 2, 3 y 4), podemos fácilmente constatar que son precisamente los países más ricos del continente los que han registrado un mayor crecimiento en el número de trabajadores autónomos durante las dos últimas décadas. En ese tiempo, los países del sur de Europa y las antiguas repúblicas socialistas integradas en la UE han conocido un importante descenso en el número de trabajadores autónomos, en el caso del sur de Europa especialmente desde el estallido de la crisis económica de 2008.

---

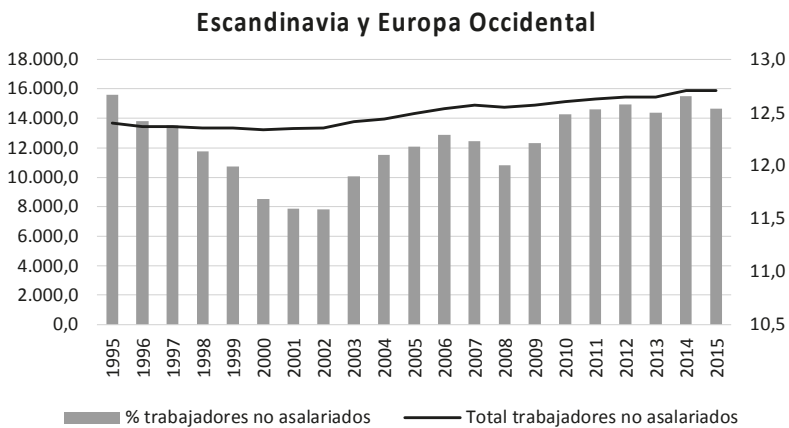
<sup>1</sup> Los datos empleados en este apartado proceden de la *European Union Labour Force Survey* de Eurostat (medias anuales, población 15-74 años).

**Gráfico 1.** Peso del trabajo no asalarado en el conjunto de la población ocupada (15-74 años) de la UE-28. 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

**Gráfico 2.** Trabajadores no asalarados en los países escandinavos y Europa occidental (\*), peso absoluto (eje izquierdo) y relativo (eje derecho), 1995-2015

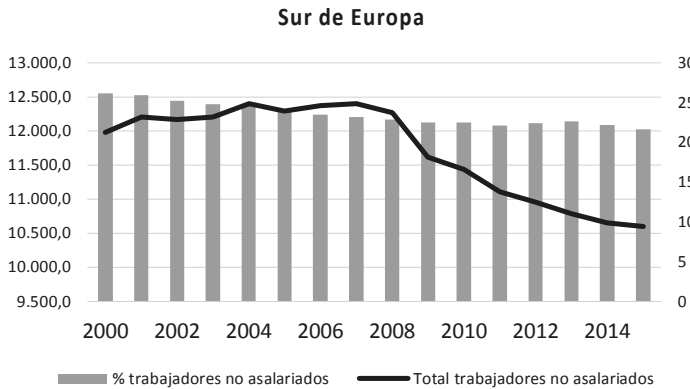


Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

(\*) Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Holanda, Irlanda, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia.

Así pues, los datos agregados podrían estar ofreciendo una imagen incompleta respecto a la evolución de este modo de empleo dentro de Europa. Por ejemplo, entre 2002-2015 la UE-28 registró un descenso en el número de trabajadores autónomos (749.000, una desaparición de 3,4 autónomos por cada 1000 personas ocupadas), que se reflejó igualmente en su peso en el conjunto del empleo (del 17,5% al 16%). En ese mismo periodo de tiempo, sin embargo, el sur de Europa perdió en torno a 1,4 millones de autónomos (28,2 autónomos por cada 1000 ocupados) y las antiguas repúblicas socialistas 1,7 millones de autónomos (38,8 autónomos por cada 1000 ocupados).

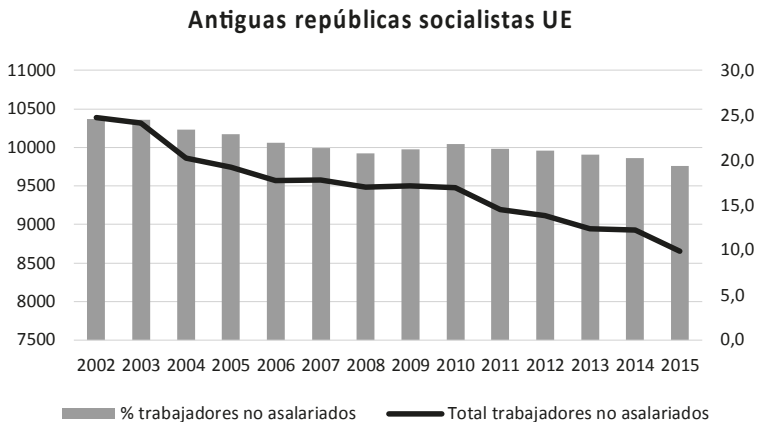
**Gráfico 3.** Trabajadores no asalariados en los países del sur de Europa (\*), peso absoluto (eje izquierdo) y relativo (eje derecho), 2000-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

(\*) Chipre, España, Grecia, Italia, Malta y Portugal.

**Gráfico 4.** Trabajadores no asalariados en los antiguos países socialistas de Europa (\*), peso absoluto (eje izquierdo) y relativo (eje derecho), 2002-2015

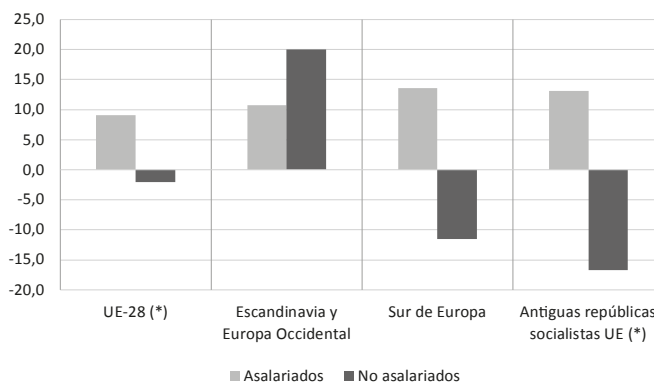


Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

(\*) Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Latvia, Lituania, Polonia, Rep. Checa y Rumania.

En claro contraste con esta situación, los países escandinavos y de Europa occidental registraron durante el mismo periodo un incremento de 2,6 millones de autónomos (21 autónomos por cada 1000 ocupados). En lo que se refiere a la dinámica geográfica del trabajo no asalariado en Europa nos encontramos pues con un doble movimiento: una clara expansión del mismo en los países escandinavos y occidentales (con una tasa de crecimiento entre 2000 y 2015 del 20%, el doble de la registrada por el trabajo asalariado) y una contracción en el sur y este de Europa (con una pérdida del 11,5% y 16,7% respectivamente) (cf. Gráficos 5 y 6). ¿A qué se debería este comportamiento tan diferenciado del trabajo autónomo en unas y otras partes de Europa?

**Gráfico 5.** Tasa de variación del número de ocupados en Europa según modo de empleo, 2000-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

(\*) Datos disponibles únicamente a partir de 2002.

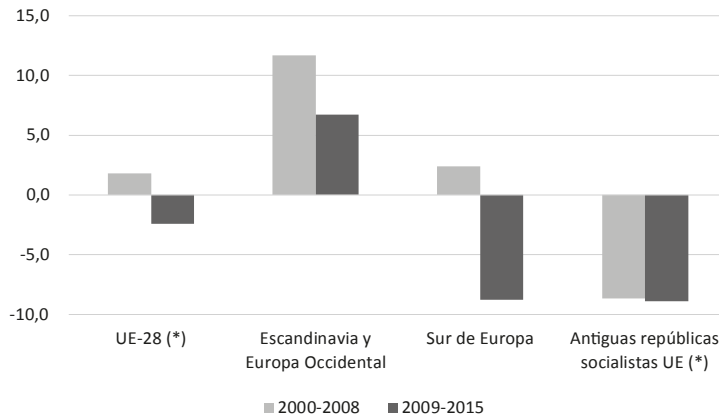
En el caso de las antiguas repúblicas socialistas es fácil observar (cf. Gráfico 6) que la contracción del trabajo autónomo ha sido intensa desde el estallido de la crisis económica del año 2008. No obstante, ese mismo gráfico permite también constatar que la destrucción de empleo autónomo en el este de Europa ha sido igualmente intensa antes de la crisis, por lo que no tendría sentido circunscribir a ella las causas de tal transformación. En el sur de Europa, por su parte, la destrucción del trabajo autónomo antes referida sí parece haber estado íntimamente conectada con el estallido de la crisis de 2008 (cf. Gráfico 6). Sin embargo, una ampliación del marco temporal contemplado en nuestro análisis nos permitiría constatar que el proceso de destrucción del trabajo autónomo se remonta también a antes de la crisis de 2008.

Por ejemplo, entre 1983-2000 Grecia perdió el 4,7% de su trabajo por cuenta propia (pasando del 51% al 42% de los ocupados). Algo parecido ocurrió en Portugal (pérdida del 4,4% del trabajo por cuenta propia entre 1986-2000 y descenso de su peso relativo del 31% al 25%) y, en menor medida, en España (pérdida del 1,7% y evolución del peso relativo del 29% al 20%)<sup>2</sup>. Vista pues con una mayor perspectiva temporal, la

<sup>2</sup> Italia constituye, hasta cierto punto, la excepción pues a pesar de registrar también una pérdida del 1,7% de sus trabajadores por cuenta propia entre 1983-2000, el peso relativo se mantuvo bastante estable (del 29% al 28%).

contracción del trabajo autónomo registrada en el sur y este de Europa podría responder parcialmente a un mismo proceso desencadenante registrado en ambas partes de Europa de forma desincronizada: nos referimos a la “modernización” económica derivada de la integración en la UE y la consiguiente reestructuración de sectores tradicionales (como la agricultura) donde históricamente la presencia de trabajo autónomo ha sido elevada (cf. Gráfico 7)<sup>3</sup>.

**Gráfico 6.** Tasa de variación del número de trabajadores no asalariados en Europa, 2000-2008 y 2009-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

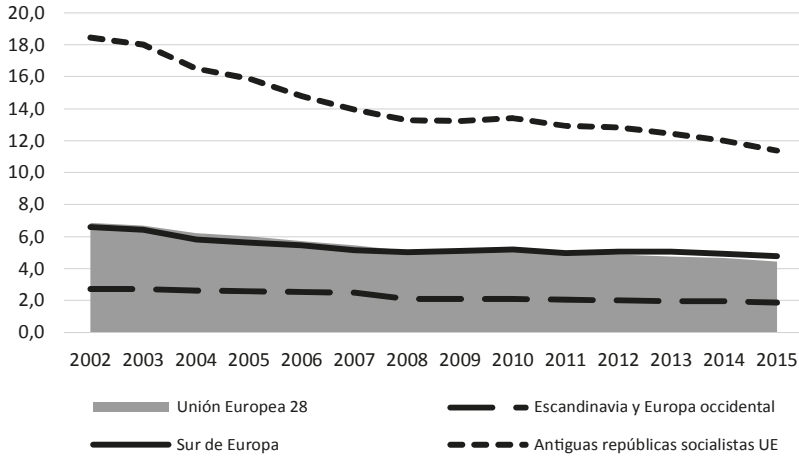
(\*) Datos disponibles únicamente a partir de 2002.

La destrucción del trabajo autónomo –visible especialmente en el sur y este de Europa– no constituye, sin embargo, el único rasgo significativo de la dinámica del trabajo autónomo en el continente. Tal y como señalábamos más arriba, el trabajo autónomo ha registrado también una dinámica expansiva como respuesta, espontánea o institucionalmente organizada, al desempleo creciente y como mecanismo de flexibilización y abaratamiento del mercado de trabajo (cf. European Commission, 2016, 2015a y 2015b; European Employment Policy Observatory, 2014; European Parliament’s Committee on Employment and Social Affairs, 2013; Abdelnour, 2013; Eurofound, 2010 y 2002; D’amours, 2009; Muehlberger, 2007). Esta segunda tendencia parece especialmente visible en los países escandinavos y occidentales de Europa, donde la transformación de las estructuras tradicionales de su economía fue más temprana, pero creemos que no se limita exclusivamente a ellos. De hecho, si analizamos, por ejemplo, la evolución del trabajo autónomo controlando la

<sup>3</sup> En España, por ejemplo, la agricultura ha pasado de contar con 2,7 millones de empleos en 1976 (el 21% de la población ocupada), a sumar apenas 737.000 trabajadores en 2015 (el 4% de los ocupados). Entre 1987 y 2015 se han perdido casi 1,2 millones de empleos, la gran mayoría de ellos (894.000, el 72%) empleos de trabajadores autónomos, elevando la tasa de *salariación* del sector del 27% al 61% entre 1987 y 2015 (Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa).

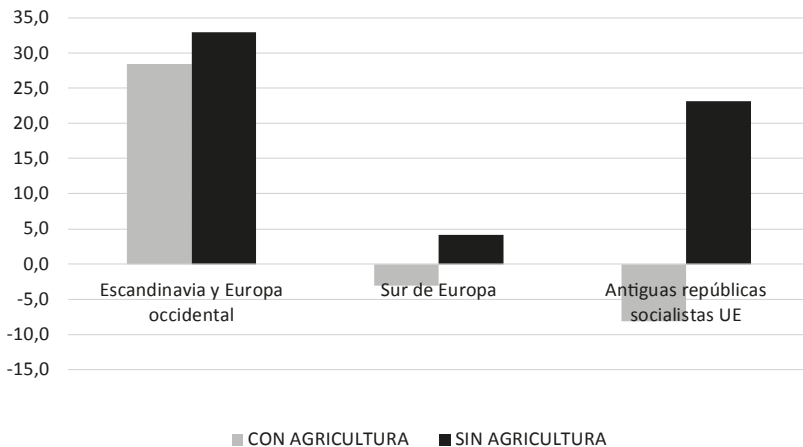
variable del “empleo agrícola” (cf. Gráfico 8) podemos ver que el trabajo autónomo “no agrario” ha crecido –con intensidad diferente– en toda Europa.

**Gráfico 7.** Evolución del peso (%) de los trabajadores agrícolas en el conjunto del empleo dentro de la Unión Europea, 2002-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

**Gráfico 8.** Tasa de variación del número de trabajadores autónomos en Europa contabilizando o excluyendo al sector agrícola, 2000-2015 (\*)



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Union Labour Force Survey (Eurostat). Datos anuales, población 15-74 años.

(\*) Los datos se refieren únicamente a trabajadores autónomos (con o sin asalariados). En el caso de las antiguas repúblicas socialistas el lapso de tiempo analizado es 2002-2015

Es decir, que el proceso de destrucción del trabajo autónomo registrado en el sur y este de Europa como consecuencia de la reestructuración del sector agrícola (y del impacto de la crisis de 2008) coexistiría en esos países con un proceso simultáneo de expansión de dicho modo de empleo en otros sectores y actividades al calor del proceso de flexibilización del mercado de trabajo europeo, de la irrupción del capitalismo de plataforma y de los cambios registrados en la organización y funcionamiento de la empresa como uno de los actores responsables del *agenciamiento* y puesta en relación de factores productivos diversos. Un proceso pues de expansión común a toda Europa que apunta a una dinámica de cambio más amplia en materia de empleo. Es pues en este contexto de cambio más amplio donde habrá que situar y analizar las diferentes intervenciones y reformas que ha registrado el trabajo autónomo en Europa a lo largo de las últimas décadas.

### 3. LA REFORMA DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN EUROPA: ¿HACIA UNA CONFIGURACIÓN DE ESTATUTOS HÍBRIDOS DE EMPLEO?

Muchos de los países que conforman la Unión Europea han conocido en los últimos años algún tipo de debate en torno a la correcta delimitación jurídica del trabajo autónomo. Es decir, en realidad en torno a los principios, supuestos y mecanismos por medio de los cuáles las distintas y cada vez más heterogéneas modalidades de participación en el mercado de trabajo deberían o no integrarse en el estatuto del trabajo asalariado y participar de sus instituciones. Estos debates se han acompañado de discusiones acerca de los derechos del trabajo autónomo (y de otras modalidades no convencionales de empleo), así como sobre las posibles vías de mejora de su protección. No obstante, la envergadura de los cambios que dichas reformas supondrían (no sólo a nivel de la normativa laboral de cada país, sino también en el ámbito fiscal, en los sistemas de seguridad social, en la prestación por desempleo, etc.), han limitado a menudo la plasmación de estos debates en iniciativas concretas (Eurofound, 2010: 14). La consecuencia de todo ello ha sido que la diferenciación jurídica entre independencia y subordinación, constitutiva del estatuto tradicional del trabajo asalariado, se ha mantenido como eje de la regulación del empleo en la mayoría de los países. No obstante, pese a esta continuidad de fondo, podemos atisbar en Europa dos estrategias o vías diferenciadas de afrontar los desafíos que el trabajo autónomo –sobre todo bajo sus modalidades de trabajo autónomo económicamente dependiente– supone para los regímenes de empleo y protección social europeos.

Tendríamos, por un lado, países como Alemania (Eurofound, 2010: 16 y ss.), que han tratado de hacer frente a esta creciente diversidad y ambigüedad en los usos de la fuerza de trabajo con una cierta reafirmación del estatuto del trabajo asalariado. Este tipo de respuestas habría tratado de reabsorber, dentro del estatuto del trabajo asalariado ya existente, al mayor número posible de situaciones atípicas de empleo. ¿Cómo? Mediante la incorporación de una mayor flexibilidad en la definición de la condición asalariada (exigencia, por ejemplo, de que se cumplan al menos tres criterios de un listado más amplio de condiciones en lugar de ofrecer una definición rígida y cerrada<sup>4</sup>) y, por lo

<sup>4</sup> Por ejemplo: no tener asalariados a su cargo, trabajar habitualmente para un único cliente, haber realizado previamente el mismo trabajo en calidad de asalariado, realizar actividades idénticas a las que realizan

tanto, atribuyendo un mayor protagonismo a los tribunales del trabajo como intérpretes de dicha flexibilidad conceptual. Sin negar la posible presencia de otras vías de precarización del empleo en el país (fomento del trabajo a tiempo parcial, reducción de derechos adscritos al trabajo asalariado, ampliación de los tiempos de trabajo y pérdida de poder adquisitivo, etc.), el ejemplo alemán (u otros como el francés o el belga) parece haber apostado fundamentalmente por mantener al trabajo asalariado y su estatuto (es verdad que un estatuto de contenidos progresivamente “debilitados”) como eje de la regulación y protección en torno al cual gravitarían otras modalidades menos convencionales de uso de la fuerza de trabajo.

Frente a este tipo de respuestas –en realidad de forma paralela a las mismas– nos encontramos con que un buen número de países europeos están formalizando y regulando algunas de estas fórmulas “atípicas” de utilización de la fuerza de trabajo. Más que diluirlas o absorberlas dentro de los límites del estatuto del trabajo asalariado tradicional, este otro tipo de respuestas estarían impulsando –con un grado muy desigual de formalización– modos de uso de la fuerza de trabajo que se sitúan en una posición intermedia entre la subordinación y la independencia, configurando así estatutos híbridos de empleo que comparten muchas de las dependencias características del trabajo asalariado pero carecen con frecuencia de sus mecanismos básicos de protección (Martín Puebla 2012; Schmid, 2011; *Consejo Económico y Social Europeo* 2010; Perulli 2003; Supiot 2000).

Austria, por ejemplo, ha impulsado desde 1997 el “free service contract” pretendiendo con ello ampliar la protección social de ciertos tipos de trabajadores autónomos. Este tipo de contrato estaría destinado a trabajadores excluidos formalmente de una relación de empleo subordinada pero que suelen prestar sus servicios para un cliente único o principal y, a menudo, con horarios fijos de trabajo. Mediante este contrato se reconocería la existencia de algún tipo de dependencia o subordinación en la condición independiente propia del autónomo, garantizándole por ley algunas protecciones básicas del trabajo asalariado (salud, accidentes laborales, jubilación), aunque excluyéndole de otras importantes (como el desempleo) (Eurofound, 2010: 28). Italia, por su parte, contaba, hasta su reciente derogación en 2016, con los *contratto di collaborazione a progetto* (co.co.pro), un contrato de trabajo destinado a trabajadores *freelance* en situación de dependencia económica. Es decir, trabajadores autónomos que, dentro de un marco de referencia fijado en dos años, hubieran cumplido con al menos dos de las siguientes condiciones: haber colaborado con el cliente más de 8 meses, haber obtenido de dicho cliente el 80% de sus ingresos durante ese periodo o, finalmente, disponer de un puesto de trabajo fijo en las instalaciones del cliente (Terrasse, Barbezieux y Herody, 2016: 92).

No obstante, uno de los casos más llamativos y ambiciosos de este segundo tipo de respuestas que estamos analizando lo constituye el caso español, con la aprobación en 2007 de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* (LETA) (Jefatura del Estado 2007) y, en definitiva, la creación de un régimen profesional específico para los autónomos (Riesco-Sanz, 2016). Por medio de este estatuto, España apostaba no sólo por reconocer el trabajo autónomo económicamente dependiente, tal y como

---

en la empresa otros trabajadores asalariados, no haber iniciado el trabajador ninguna actividad emprendedora, etc. (Eurofound, 2010: 16-17).



habían hecho otros países, sino por configurar un estatuto específico para el trabajo autónomo. Un marco regulador y protector de la relación de empleo contemporánea no fundamentado en el principio de subordinación jurídica del trabajo asalariado. Ahora bien, este reconocimiento de un estatuto de empleo específico para el trabajo autónomo en España ¿habría supuesto una diferenciación más profunda con respecto al trabajo formalmente asalariado? Creemos que no, más bien al contrario.

La aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo ha generado en España una cierta confluencia (sin duda incompleta) entre ambos modos y estatutos de empleo históricamente diferenciados. Dicha confluencia resulta evidente, por ejemplo, en el reconocimiento a los trabajadores autónomos por parte de la LETA –y sus desarrollos posteriores (Jefatura del Estado 2010; Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009)– de un buen número de derechos (individuales y colectivos) y protecciones fundamentales propios del trabajo asalariado: derecho de asociación, representación y defensa colectiva de los intereses profesionales; derecho a la conciliación de la vida personal y familiar; a la seguridad y salud en el trabajo; asistencia sanitaria en caso de maternidad, de enfermedad común o profesional; prestaciones en caso de accidente, muerte o jubilación, así como la posibilidad de acceder a una prestación económica por cese de actividad financiada a través de las propias cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos.

La confluencia de estatutos entre trabajo autónomo y trabajo asalariado resulta aún más evidente en la nueva categoría de autónomos creada por la LETA: los *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes* (TRADE). Por ejemplo, la LETA establece la obligatoriedad de que las empresas demandantes de la prestación de servicios y los autónomos TRADE fijen un contrato de trabajo por escrito en el que se explicita, entre otros aspectos, el tiempo de trabajo y de reposo semanal/anual del autónomo. La LETA reconoce igualmente a este tipo de autónomo el derecho a una pseudo negociación colectiva que podría derivar –aunque su eficacia ha sido relativizada (Castro 2011; Cairós 2008)– en la firma de “Acuerdos de Interés Profesional” entre las organizaciones sindicales o profesionales de los autónomos y las empresas en las que se lleva a cabo su prestación de trabajo. Finalmente, lo que no deja de ser significativo, la LETA reconoce a la jurisdicción social, es decir, al Derecho del Trabajo propio del trabajo asalariado, la competencia para resolver los conflictos laborales de los TRADE.

Este movimiento de confluencia de estatutos que aquí estamos señalando debería ser, no obstante, matizado, al menos en lo que a su alcance actual se refiere. El nuevo marco regulador del trabajo autónomo en España ha mantenido un sistema fiscal específico para el mismo, así como un régimen de Seguridad Social –el Régimen Especial del Trabajo Autónomo (RETA)– que, desde su creación en 1970 y pese a las transformaciones registradas, se ha caracterizado por tener cotizaciones sociales más bajas y, en consecuencia, por prestaciones y mecanismos de protección más limitados (Riesco-Sanz, 2016). La confluencia de estatutos profesionales y la conformación de estatutos híbridos de empleo aquí sugerida debería ser pues abordada como una tendencia de cambio de largo recorrido inscrita en la propia evolución de los sistemas de protección social del trabajo en España. Una tendencia que, a distintos niveles y con diferentes grados de intensidad, estaría también registrándose en otros puntos de Europa, tal y como acabamos de ver.

De hecho, los dos tipos de respuestas que hemos mencionado no constituyen, en realidad, estrategias unívocas por parte de quienes las han puesto en marcha. Países como Alemania y Francia, donde predomina aún la absorción de las nuevas formas de empleo en el estatuto tradicional del trabajo asalariado, han impulsado igualmente el reconocimiento de algunas de estas categorías híbridas de empleo antes mencionadas. Alemania, por ejemplo, ha formalizado la categoría de los *arbeitnehmerähnliche person* para reconocer a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (definidos como aquellos que ejecutan su trabajo para un único cliente o que perciben de él más del 50% de sus ingresos) algunos derechos (limitados) de protección propios de los asalariados (Terrasse, Barbezieux y Herody, 2016: 91). Mientras que Francia, por su parte, ha impulsado desde 2009, por ejemplo, el régimen de los *auto-entrepreneurs*, configurando con ello una figura de emprendedor que se mueve en el ámbito de la independencia, pero al cual se adscriben, de cara a su protección, elementos fundamentales del salario social: protección por enfermedad, jubilación, prestaciones por paternidad/maternidad, etc. (Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2017). Del mismo modo, España, que parece haber apostado, al contrario que Francia o Alemania, por dotar de un estatuto de empleo específico –diferenciado formalmente del estatuto del trabajo asalariado– a algunos de estos nuevos usos de la fuerza de trabajo, no ha cesado de efectuar una constante labor de interpretación de las siempre móviles fronteras formales del trabajo asalariado. Por medio de la actuación de sus tribunales del trabajo, actividades inicialmente concebidas como ejercidas por cuenta propia han terminado siendo recualificadas como “asalariadas” y, por lo tanto, englobables dentro de la tutela del derecho del trabajo y de las instituciones tradicionales del trabajo asalariado.

Aunque distintas en sus motivaciones, contenidos e implicaciones, todas estas reformas muestran una transformación en marcha del estatuto tradicional del trabajo asalariado y señalan, al mismo tiempo, la necesidad que registran los diferentes Estados europeos de intervenir ante un proceso de recomposición global de las modalidades de movilización y uso de la fuerza de trabajo que ellos mismos han contribuido a desarrollar. Un proceso de recomposición que apunta a una profundización de la desvinculación de los trabajadores con respecto a sus empleos y, consecuentemente, a una mayor complejización de las modalidades y estructuras usuarias de dicha fuerza de trabajo (Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2019).

#### **4. EL TRABAJO AUTÓNOMO: UNA OPORTUNIDAD PARA PENSAR EL SALARIADO EN TÉRMINOS AMPLIADOS**

A pesar de las reformas emprendidas, en la mayoría de los países europeos, la calificación de una relación laboral como asalariada sigue dependiendo, desde el punto de vista del derecho, de la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo, es decir, de la existencia en ella de una relación de dependencia del trabajador con respecto a su empleador (Rodríguez-Piñero 1999; Montoya 1999). No se trata, sin embargo, de cualquier tipo de dependencia: descartadas en el debate jurídico las dimensiones sociales y económicas de la misma, ha sido la construcción jurídica de la subordinación (el poder de dirección ejercido por uno de los contratantes sobre la prestación de actividad del otro) el criterio utilizado para diferenciar el trabajo asalariado de las formas de trabajo “no subordinadas” (Lefebvre 2009; Rodríguez Piñero 1999).

El principio de subordinación jurídica ha desempeñado, por lo tanto, un papel históricamente determinante a la hora de establecer las fronteras del trabajo asalariado e, indirectamente, de cara a delimitar otras modalidades de prestación laboral (Lefebvre 2009; Didry y Brouté 2006, Chauchard y Hardy-Dubernet 2003; Supiot 2000; Cruz Villalón 1999). No se trata de una cuestión menor: dicha operación delimitadora ha supuesto también el establecimiento de los criterios de acceso (o exclusión) al estatuto del trabajo asalariado que fue progresivamente conformándose desde la segunda mitad del siglo XIX, es decir, a sus derechos, mecanismos de regulación e instituciones protectoras. De este modo, por medio de la construcción jurídica del principio de subordinación, trabajo asalariado y trabajo autónomo han quedado históricamente configurados como dos modos de empleo formalmente contrapuestos y casi podríamos decir que antagónicos, algo que, sin embargo, no siempre resulta evidente.

Movilizando distintos tipos de instituciones –entre ellas, de manera destacada, la Seguridad Social–, los Estados intervienen más allá de los límites estrictos del estatuto profesional, garantizando al conjunto de trabajadores protecciones y derechos tradicionalmente vinculados al trabajo (formalmente) asalariado. Dicha actuación nos coloca ante un escenario aparentemente contradictorio en el que la continua proliferación de nuevos modos de empleo y estatutos profesionales convive con una (relativa) tendencia a homogeneizar las “condiciones de uso” de amplios segmentos de la fuerza de trabajo. Un escenario quizá menos sorprendente si consideramos las necesidades de coordinación y combinación derivadas de los dispositivos productivos contemporáneos, dispositivos en red en los que la intervención de una multitud de sujetos productores no pasa necesariamente por su adscripción a una estructura organizativa tipo empresa.

La regulación y reforma del trabajo autónomo en Europa a la que aquí hemos hecho brevemente referencia constituye un buen ejemplo de esta participación activa del Estado a la hora de establecer criterios comunes de utilización de la fuerza de trabajo más allá del estatuto profesional considerado. Con su actuación el Estado regula las condiciones de entrada y de salida de los nuevos estatutos de empleo a los formaliza, definiendo su posible compatibilidad con otros regímenes profesionales. Interviene también en el coste, la duración y las modalidades de uso de esta fuerza de trabajo jurídicamente no subordinada, en la definición de no pocos aspectos de sus trayectorias profesionales y de sus propias condiciones de trabajo. Incide en la renta disponible –y, en definitiva, en las condiciones de reproducción y bienestar de estas poblaciones– por medio de la aplicación de diferentes medidas fiscales y de la institucionalización de cotizaciones y seguros obligatorios frente a ciertos riesgos comunes a la actividad laboral en el *salariado*.

Desde esta perspectiva, el análisis del trabajo autónomo y del trabajo asalariado a partir de su delimitación jurídica resulta insuficiente. La dinámica del trabajo autónomo en Europa apunta, sin duda, a importantes transformaciones y fracturas del vínculo salarial tradicional, pero también a una diversificación de las vías de participación en la generación y disfrute de la riqueza socialmente producida y, de manera más general, a una pluralidad de vías de participación en las instituciones que perpetúan y renuevan el *salariado*. Si, como aquí proponemos, el trabajo autónomo constituye en realidad una de las combinaciones posibles de encuentro (provisional) entre capacidades productivas y actividades dentro del *salariado*, será entonces en el seno de este movimiento de mayor

calado como podremos avanzar tentativamente una explicación de la propia dinámica y transformación del trabajo autónomo contemporáneo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDELNOUR, S. (2013). «L'entrepreneuriat au service des politiques sociales: La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur». En *Sociétés contemporaines*, 89, pps. 131-154.
- CAIRÓS, DULCE (2008). "Acerca de la denominada crisis del contrato de trabajo tradicional y la aportación española: el estatuto del trabajo autónomo". En *Gaceta Laboral* 14(2), pps. 193-219.
- CASTRO, M. A. (2011). "Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo". En *Anales de derecho*, nro. 29, pps. 34-80.
- CÉLÉRIER, S., RIESCO-SANZ, A. y ROLLE, P. (2019). «Figures de travailleur – figures d'entrepreneur? Les diverses voies européennes de détachement des travailleurs de l'entreprise». En Arborio, A. M., Bouffartigue, P. y Lamanthe, A. (dirs.) *Crise(s) et mondes du travail*, pps. 35-48. Toulouse: Éditions Octares.
- CÉLÉRIER, S., RIESCO-SANZ, A. y ROLLE, P. (2017). "Trabajo autónomo y transformación del salariado. Las reformas española y francesa". En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 35(2), pps. 393-414.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2010). *New Trends in Self-Employed Work: The Specific Case Of Economically Dependent Self-Employed Work, Soc/344 – cese 639/2010*. Bruselas: Consejo Económico y Social Europeo.
- CRUZ VILLALÓN, J. (ed.) (1999). *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- CHAUCHARD, J. P. y HARDY-DUBERNET, A. C. (dir.) (2003). *La subordination dans le travail*. París: La documentation française.
- D'AMOURS, M. (2009). «Travail précaire et gestion de risques: vers un nouveau modèle social? ". *Lien social et Politiques*, nro. 61, pps. 109-121.
- DIDRY, C. y BROUTÉ, R. (2006). "L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste". En Petit, H. y Thèvenot, N. (dir.) *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, pps. 47-70. París: La Découverte.
- EUROFOUND (2010). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublín: Eurofound.
- EUROFOUND (2002). *'Economically dependent workers', employment law and industrial relations*. Dublín: Eurofound.
- EUROPEAN COMMISSION (2016). *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Bruselas: DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (2015a). *Policy Brief on Informal Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe*. Bruselas: European Commission/OECD.

- EUROPEAN COMMISSION (2015b). *Recent changes in self-employment and entrepreneurship across the EU*. Bruselas: DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
- EUROPEAN EMPLOYMENT POLICY OBSERVATORY (2014). *Activating jobseekers through entrepreneurship: start-up incentives in Europe*. Bruselas: DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.
- EUROPEAN PARLIAMENT'S COMMITTEE ON EMPLOYMENT AND SOCIAL AFFAIRS (2013). *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. Bruselas: European Parliament, DG for Internal Policies.
- JEFATURA DEL ESTADO (2007). "Ley 20/2007, de 11 julio". En *Boletín Oficial del Estado*, 166, pps. 29964-29978.
- JEFATURA DEL ESTADO (2010). "Ley 32/2010, de 5 de agosto". En *Boletín Oficial del Estado*, 190, pps. 68526-68551.
- LEFEBVRE, P. (2009). "Subordination et 'révolutions' du travail et du droit du travail (1776-2010)". *Entreprises et Histoire*, nro. 57, pps. 45-78.
- MARTÍN PUEBLA, E. (2012). *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Contexto europeo y régimen jurídico*. Valencia: Tirant lo blanch.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009). "Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero". En *Boletín Oficial del Estado*, nro. 54, pps. 22048-22062.
- MONTOYA, A. (1999). "Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo". En Cruz Villalón, J. (ed.) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, pp. 57-72. Madrid: Tecnos.
- MUEHLBERGER, U. (2007). *Dependent Self-employment. Workers on the Border Between Employment and Self-employment*. Londres: Palgrave.
- PERULLI, A. (2003). *Economically Dependent/Quasi-subordinate (Parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects*. Bruselas: Comisión Europea.
- RIESCO-SANZ, A. (2016). "Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España". En *Revista Internacional de Sociología*, vol. 74 (1), pp. 26.
- RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1999). "Contrato de trabajo y autonomía del trabajador". En Cruz Villalón, J. (ed.) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, pps. 21-38. Madrid: Tecnos.
- SCHMID, G. (2011). "Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy". En *German Policy Studies*, vol. 7 (1), pps. 171-210.
- SUPIOT, A. (2000). "Les nouveaux visages de la subordination". En *Droit Social*, nro. 2, pps. 131-145.
- TERRASSE, P., BARBEZIEUX, P. y HERODY, C. (2016). *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*. París: La Documentation Française.



LA COMPLEJA ACOMODACIÓN DE LOS DERECHOS  
SOCIALES A LA *GIG ECONOMY*: *EXCURSUS* DOGMÁTICOS  
Y PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA*

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y SS  
Facultad de Derecho, Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)





**Resumen:** El presente estudio tiene como objetivo principal analizar las implicaciones laborales de la economía colaborativa, condensadas a estos efectos en el examen de la naturaleza del vínculo jurídico que une al prestador del servicio con la plataforma virtual en el marco de la *gig economy*, y en la difícil acomodación de los derechos sociales al marco productivo articulado con base en la economía de las plataformas. Se parte de la hipótesis de que, más allá de debates doctrinales, extender la normativa laboral existente a las múltiples realidades que engloba la *gig economy* no resulta posible más que en un plano teórico, que se aleja en buena medida de la cambiante realidad. Doctrina y jurisprudencia se presentan como herramientas indispensables en el análisis planteado, teniendo en cuenta la anomia que preside la materia. Es esta anomia laboral la que invita a concluir el estudio con diferentes propuestas de *lege ferenda* que permitan dar una respuesta lógica y eficaz a la *gig economy* desde la óptica *isulaboralista*.

**Palabras clave:** Economía colaborativa; gig economy; relación laboral; derecho del trabajo.

**Abstract:** The main objective of this study is to analyze the labour implications of the collaborative economy, condensed to these effects in the examination of the nature of the legal bond that unites the service provider with the virtual platform in the structure of the gig economy, and in the difficult accommodation of social rights to the productive framework articles based on the economy of the platforms. The hypothesis is that, beyond doctrinal debates, extending existing labour regulations to the multiple realities encompassed by the gig economy is only possible on a theoretical level, which is largely distant from the changing reality. Doctrine and jurisprudence are presented as indispensable tools in the proposed analysis, taking into account the anomie that presides over the matter. It is this labour anomie that invites us to conclude the study with different proposals of *lege ferenda* that allow us to give a logical and effective response to the gig economy from the labour law point of view.

**Keywords:** Collaborative economy; gig economy; employment relationship; labour law.

## 1. INTRODUCCIÓN

Entre todas las repercusiones que la consolidación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación ha tenido en el ámbito de las relaciones laborales, singular atención merece la economía colaborativa, y más concretamente la *gig economy*, también denominada *uber economy*, economía de los encargos o economía de los trabajos ocasionales. Bajo el concepto *gig economy* se engloban múltiples formas de organización económica cuyo denominador común reside en que se sustentan en plataformas virtuales. Las plataformas digitales operan como un enlace de interacción directa entre dos o más sujetos, que, habitualmente, son los clientes finales o usuarios, por un parte, y los prestadores de servicios, por la otra (Mercader Uguina, 2017b). De este modo, y con carácter general, en la *gig economy* se pueden distinguir tres figuras diferenciadas: los proveedores de servicios, que son los que poseen los bienes, servicios, capacidades y habilidades susceptibles de intercambio; los usuarios o consumidores finales, que son los que desean adquirir y disfrutar de estos bienes, servicios, habilidades o capacidades ofrecidas por los proveedores; y las plataformas virtuales o aplicaciones, que actúan como un intermediario entre las dos figuras anteriormente mencionadas, facilitando la interacción entre ambas y la formalización de las diferentes transacciones (Aragüez Valenzuela, 2017: 171, y Sierra Benítez, 2016: 249 y ss.).

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, la *gig economy* plantea múltiples cuestiones controvertidas, estando en la esencia de todas ellas la discutida calificación de la relación jurídica, laboral, civil o mercantil, que vincula al prestador del servicio con la plataforma virtual. La inexistencia de una regulación específica que ordene la materia en nuestro país se ha visto suplida por los análisis doctrinales, y, singularmente, por la acción de jueces y tribunales.

## 2. RELACIONES LABORALES Y *GIG ECONOMY*: LA EMBRIONARIA Y DISCORDANTE DOCTRINA JUDICIAL

Como era previsible, la controvertida naturaleza de las relaciones generadas en el marco de la *gig economy* ha superado el plano teórico y se ha ido materializando en conflictos jurídicos concretos, que han tenido que ser resueltos por jueces y tribunales. Supliendo la inacción del legislador, diferentes resoluciones judiciales han ido delimitando, aunque de modo fragmentario y *ad casum*, las consecuencias jurídicas que se derivan de las prestaciones de servicios en la *gig economy*.

En nuestro país, las tres únicas resoluciones que se han producido hasta el momento han optado por la laboralidad de la relación de los prestadores del servicio en dos de los casos, y por la extralaboralidad en el tercero de ellos. En el marco comparado, los escasos pronunciamientos sobre el asunto han resuelto el objeto litigioso de muy diferentes formas, optando en algunas ocasiones por la laboralidad, y, en otras, por la existencia de un vínculo civil o mercantil.

A continuación, se examinan someramente las distintas resoluciones judiciales dictadas sobre la materia, sin desconocer que las mismas resuelven supuestos concretos y que sus conclusiones no pueden ser extrapolables a los múltiples y heterogéneos fenómenos

que se enmarcan en la *gig economy*. Esta última consideración no debe desmerecer la utilidad del análisis, teniendo en cuenta que la jurisprudencia, concebida como permanente discusión de problemas, resulta un instrumento óptimo para comprender de modo más profundo la propia esencia del problema que pretende solucionar (Viehweg, 1986: 146).

## 2.1. Las primeras resoluciones judiciales en España

Hasta el momento, en España solo han sido dictadas tres sentencias de los juzgados de lo social que han optado por considerar como laboral el vínculo que une al prestador del servicio y a la empresa propietaria de la plataforma virtual, en dos de los casos, y por la extralaboralidad en el tercero de ellos. Pese a que, como se ha reiterado, las resoluciones judiciales solventan litigios singulares, sí que cabe extraer de las mismas algunas consideraciones que pueden ayudar a vislumbrar el futuro jurídico de la *gig economy* en nuestro país.

La Sentencia 213/2018, de 29 de mayo de 2018, del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona, determina que la relación de los repartidores o *riders* de la plataforma *Take Eat Easy*, dedicada al reparto de comida a domicilio, es de carácter laboral y no mercantil. Resuelve la sentencia una demanda colectiva por despido de veinte antiguos repartidores de *Take Eat Easy*, considerando que los mismos eran auténticos trabajadores por cuenta ajena bajo la falsa apariencia de ser trabajadores autónomos. Como no podía ser de otro modo, el juzgador aplica al supuesto controvertido el principio de primacía de la realidad y, apreciando distintos indicios de laboralidad, opta por considerar la relación entre empresa y repartidores como laboral. Así, se constata que los repartidores se insertan en el círculo de organización, dirección y disciplinario de la empresa, se someten a una jornada laboral expresa, existe una planificación de las vacaciones por la empleadora, y perciben unas compensaciones periódicas que solo pueden entenderse como salarios.

A idénticas conclusiones, y aplicando la misma técnica jurídica, llega la Sentencia 244/2018, de 1 de junio de 2018, del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, que califica como laboral la relación entre los repartidores o *riders* de *Deliveroo* y la compañía, en el marco de un procedimiento de despido. La resolución, basándose en el reiterado principio de primacía de la realidad, identifica en el supuesto controvertido notas evidentes de laboralidad, contando la prestación del servicio con elementos únicamente concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena.

En sentido contrario se pronuncia la Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre de 2018, del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid. Se concluye en la resolución que los repartidores de la empresa *Glovo* no son trabajadores por cuenta ajena. Se fundamenta el pronunciamiento en diferentes elementos concurrentes en el caso enjuiciado: asunción del riesgo y ventura por el repartidor de los pedidos, forma de retribución y propiedad de las herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil), e inexistencia de poder disciplinario y de exclusividad, entre otros extremos. Sobre todos ellos, resulta determinante la capacidad de organizar el trabajo que tiene el repartidor, que no está sujeto a jornada ni horario, pudiendo elegir la franja horaria en la que desea trabajar y el modo en el que se desarrolla el servicio, que depende de las instrucciones del propio cliente y no de las que se pudieran derivar de la plataforma *Glovo*.

## 2.2. Los discordantes pronunciamientos judiciales en un entorno comparado

La propia esencia de la *gig economy* y su vocación global, ha implicado que las dudas jurídicas que suscita la naturaleza del vínculo que une al prestador del servicio y al titular de la plataforma virtual se hayan ido globalizando al mismo ritmo que se expandía el modelo de negocio. Teniendo en cuenta la relativa novedad de la *gig economy*, y ante la generalizada pasividad del legislador, los concretos conflictos originados por la calificación jurídica del vínculo prestador del servicio – plataforma virtual han tenido que ser resueltos por jueces y tribunales.

Desde una perspectiva comparada, las exiguas resoluciones judiciales que han sido dictadas optan por aplicar al supuesto concreto la doctrina de indicios de laboralidad, llegando a conclusiones muy dispares. Ni siquiera en el ámbito de la Unión Europea se puede observar una tendencia unívoca en el tratamiento jurídico-laboral de la *gig economy*. La acostumbrada lentitud de las instituciones europeas, y la escasa cristalización práctica de sus estudios y recomendaciones, han llevado a dibujar un panorama de cierto desconcierto en el ámbito comunitario (Hernández Bejarano, 2016; 165 y ss., y Sánchez-Urán Azaña, 2018). Ello resulta lógico si se atiende a la tradición jurídica que impregna el ordenamiento de cada país, y a que los pronunciamientos judiciales se centran en resolver un supuesto concreto. Hecha esta precisión, y con afán simplificador, cabe agrupar los pronunciamientos judiciales en dos grandes categorías, aquellos que han optado por la laboralidad del vínculo, y los que han determinado que la relación prestadora del servicio– plataforma virtual no reúne las notas propias de un contrato de trabajo.

### 2.2.1. Resoluciones judiciales que aprecian laboralidad

Varios pronunciamientos judiciales de muy diferentes países han determinado la laboralidad del vínculo que une al prestador del servicio con la compañía titular de la plataforma virtual. Casi todas ellas identifican en el referido vínculo las notas de dependencia, ajenidad y subordinación, entendiendo que, en estas relaciones, subyace un auténtico contrato de trabajo. Entre las escasas resoluciones existentes, cabe entresacar las que siguen:

- Estados Unidos. Decisión de 11 de marzo de 2015, United States District Court (Northern District of California), O'Connor, et al., v. Uber Technologies, Inc., et al., (C-13-3826 EMC).
- Reino Unido:
  - Resolución de 19 de diciembre de 2018, *Court of Appeal*, confirmatoria de la resolución de 10 de noviembre de 2017, *Employment Appeal Tribunal*, (*Appeal UKEAT/0056/17/DA*). Este pronunciamiento determina la condición de empleados de los conductores que prestan sus servicios para *Uber*.
  - Resolución de 5 de enero de 2017, *Central London Employment Tribunal* (caso núm. 2202512/2016), que califica como laboral la relación entre un *rider* y la plataforma *Citysprint*.

- Brasil. Sentencias de 13 de febrero de 2017, Juzgado de Trabajo núm. 33 Turno de Belo Horizonte, y de 12 de junio de 2017, Juzgado de Trabajo núm. 42 Turno de Belo Horizonte. Se concluye en ambas resoluciones la laboralidad existente entre los conductores y Uber. La primera de ellas fue recurrida y anulada en segunda instancia por la 9ª Sala del Tribunal Regional de la 3ª Región, Belo Horizonte, que determina la extralaboralidad del vínculo que une a los conductores con Uber.
- Francia:
  - Sentencia de 20 de diciembre de 2016, *Conseil de Prud'hommes de Paris*, confirmada el 13 de diciembre de 2017 por resolución de la *Cour d'appel de Paris*. Se estima como laboral el vínculo que une al conductor del vehículo y a la plataforma virtual de VTC de origen francés *LeCab*. Ambas resoluciones aprecian las notas de dependencia, subordinación y ajenidad propias de una relación laboral, que se oculta fraudulentamente bajo la apariencia de una prestación autónoma.
  - Sentencia de 28 de noviembre de 2018, *Cour de Cassation*. Esta resolución deja sin efecto la Sentencia de 20 de abril de 2017 de la *Cour d'appel de Paris* (nº 17/00511), concluyendo que el vínculo que une al prestador del servicio o *rider* con la empresa *Take Eat Easy* tiene naturaleza laboral.
- Australia. Decisión de 16 de noviembre de 2018, Fair Work Commission (U2018/2625). Esta resolución determina la naturaleza laboral de la relación jurídica que une a los riders con Foodora.

### 2.2.2. Resoluciones judiciales que determinan la naturaleza extralaboral de vínculo

Especial interés tienen, como punto de contraste con las sentencias reseñadas anteriormente, distintas resoluciones judiciales que, apreciando la insuficiencia de los elementos tradicionalmente exigidos por la normativa para calificar una relación como laboral, determinan la naturaleza extralaboral del vínculo que une al prestador del servicio con el titular de la plataforma virtual. Algunos de estos pronunciamientos evidencian el contexto de inseguridad jurídica en el que opera la *gig economy*. Ello se refleja, por un parte, en resoluciones de la misma jurisdicción nacional que optan por soluciones contrapuestas ante supuestos similares; y, por la otra, en las resoluciones contradictorias que se generan en relación con compañías que operan con el mismo modelo de negocio en diferentes países, algunos de ellos deudores de análoga tradición jurídica. Como resoluciones más destacadas, cabe señalar las que siguen:

- Francia:
  - Sentencia de 20 de abril de 2017, *Cour d'appel de Paris* (nº 17/00511). Esta resolución concluye que el vínculo que une al prestador del servicio o *rider* con la empresa *Take Eat Easy* tiene naturaleza extralaboral. Considera el órgano judicial que la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, la inexistencia de subordinación, y la independencia del *rider*, son

elementos que excluyen la apreciación de relación laboral en el supuesto enjuiciado. Esta resolución fue revocada por la *Cour de Cassation*, en su Sentencia de 28 de noviembre de 2018.

- Sentencia de 9 de noviembre de 2017, *Cour d’appel de Paris* (n° 16/12875). Esta resolución excluye la laboralidad del *rider* con la plataforma *Deliveroo*. Se basa para ello en la ausencia de subordinación y en la libertad del prestador del servicio para aceptar o no su ejecución, así como en la plena flexibilidad que tenía el *rider* para organizar su tiempo de trabajo, decidiendo qué días lo prestaba y qué días no. Contrasta esta resolución con la postura sostenida por la jurisdicción española en relación con esta plataforma.
- Sentencia de 29 de enero de 2018, *Conseil de Prud’hommes de Paris* (n° 16/11460). Esta sentencia califica como extralaboral el vínculo entre un conductor y *Uber*, al entender que no concurre la nota de dependencia requerida en el contrato de trabajo. Se fundamenta para ello principalmente en la libertad y flexibilidad del prestador de servicios para concretar su tiempo de dedicación, así como en la posibilidad que tiene de aceptar o no los encargos.
- Australia. Decisión de 21 de diciembre de 2017, Fair Work Commission (U2017/9452). Esta resolución excluye la condición de empleado de un conductor de *Uber*, al no superar el supuesto enjuiciado el tradicional test de laboralidad. Como notas que justifican la extralaboralidad, la decisión destaca el mínimo grado de supervisión y control que *Uber* ejerce sobre sus conductores, la posibilidad del conductor de aceptar o no los servicios, y el hecho de que *Uber* no pague ninguna cuantía al conductor por la prestación de servicios, sino que sea el conductor el que entregue un porcentaje de la cuantía recibida por cada transacción a *Uber*.
- Brasil. Sentencia de 30 de enero de 2017, Juzgado de Trabajo núm. 37 Turno de Belo Horizonte. Se dispone en esta resolución que no existe relación laboral entre el conductor y *Uber*, al no identificarse subordinación jurídica suficiente. Difiere esta posición de la mantenida por otro juzgado de la misma ciudad brasileña, como se ha analizado con anterioridad.
- Estados Unidos:
  - Decisión de 8 de febrero de 2018, *United States District Court (Northern District of California)*, (15-cv-05128-JSC). Se constata la ausencia de laboralidad del vínculo que une al *rider* con la plataforma de reparto de comida *GrubHub*.
  - Decisión de 11 de abril de 2018, *United States District Court (Eastern District of Pennsylvania)*, (16-573). Se excluye la laboralidad en el vínculo que une al conductor con *UberBLACK*, por idénticos razonamientos que los expresados anteriormente.

- Italia:
  - Sentencia de 7 de mayo de 2018, *Tribunale Ordinario di Torino* (núm. 778/2018). Se determina la ausencia de laboralidad entre los *riders* y la empresa *Foodora GmbH*, al no apreciarse subordinación ni dependencia. En este sentido, se razona que la flexibilidad de los *riders* en su dedicación, la posibilidad de aceptar o no los encargos y la ausencia de poder disciplinario, conforman una relación ajena al derecho del trabajo.
  - Sentencia de 10 de septiembre de 2018, *Tribunale Ordinario di Milano* (núm. 1853/2018). Entiende que entre el *rider* y la plataforma *Foodinho* no existe relación laboral.

### 3. UNA MIRADA HACÍA EL FUTURO: ALGUNAS PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA*

Que la nueva economía basada en plataformas virtuales tiene difícil encaje en el tradicional modelo de relaciones laborales parece algo indiscutible (Mercader Uguina, 2017a: 79 y ss.). Prescindiendo de debates doctrinales, la jurisprudencia contradictoria y ambigua dictada sobre la materia así lo evidencian.

Consciente de la problemática laboral que la *gig economy* suscita, la doctrina *ius-laboralista* ha ido elaborando constructos que, en su mayor parte, han ido dirigidos a justificar la incardinación de las prestaciones de servicios de la economía de plataformas en el ámbito del derecho del trabajo. Esta tarea se ha visto intensificada a medida que el fenómeno de la *uber economy* ha ido adquiriendo relevancia en la sociedad.

El *iuslaboralismo*, preocupado históricamente por la denominada *huida del derecho del trabajo*, ha formulado reinterpretaciones de instituciones, principios y normas, dirigidas a incardinar las prestaciones de la *gig economy* en el marco protector de las relaciones laborales. Sin embargo, muchas de estas reformulaciones han resultado demasiado forzadas y han desdibujado en exceso el propio objeto del derecho del trabajo, llegando incluso a deformarlo. Resulta harto complicado aplicar un ordenamiento jurídico concebido y conformado históricamente para un modelo de trabajo analógico, a las nuevas formas de trabajo digital que surgen en el seno de la sociedad de la información. Extender artificialmente la laboralidad a determinados supuestos de la *gig economy*, más que fortalecer al derecho del trabajo, lo desnaturaliza, y, en último término, lo debilita.

Cualquier solución que se proponga en relación con la laboralidad en la *gig economy* debe partir de algunas consideraciones básicas.

En primer lugar, se tiene que tener presente que la economía a través de plataformas no constituye un modelo productivo homogéneo. Más allá de *Uber*, la economía de los encargos engloba un conjunto de realidades que se diversifican exponencialmente. En la *gig economy* se incardinan múltiples y muy diversas formas de prestación de servicios de muy difícil sistematización, y dotadas, cada una de ellas, con notas singulares que impiden un tratamiento jurídico unívoco. No es posible simplificar el debate sobre la *gig economy*, pues dentro de este concepto cohabitan realidades contractuales civiles, mercantiles y laborales de prestaciones de servicios (Navarro Nieto, 2018). Por otra parte,

la economía a través de plataformas se desarrolla y reproduce con inusitada celeridad, lo que imposibilita asentar criterios exegéticos de cierta estabilidad y vocación de permanencia. En consecuencia con lo anterior, cualquier propuesta debe considerar el carácter dúctil y moldeable de estas formas de organización productiva, que pueden variar, y, de hecho, así lo hacen, las condiciones de prestación de los servicios de forma ágil, haciendo inaplicable la normativa o interpretación que inicialmente se hubiera proporcionado a la configuración primigenia de dicha realidad (Goerlich Peset, 2018: pp. 69 y ss.).

En segundo lugar, el fenómeno de la *gig economy* exige soluciones jurídicas globales, coordinadas y multidisciplinarias, que, más allá de los compartimentos estancos de cada disciplina, permitan al ordenamiento jurídico proporcionar una respuesta eficiente a la compleja problemática originada por este nuevo modelo de negocio. Resulta imposible resolver las incógnitas que la economía de plataformas plantea (y planteará), solo desde el derecho del trabajo. Al igual que en el s. XIX el derecho civil se mostraba incapaz de otorgar una solución a las realidades surgidas a raíz de las nuevas condiciones de producción, del maquinismo e industrialismo, el derecho del trabajo en la actualidad se evidencia como insuficiente para proporcionar una resolución global de los interrogantes jurídicos que, exponencialmente, viene suscitando la *gig economy*.

Como tercera y última consideración, no parece oportuno ni eficiente trasladar la responsabilidad de delimitar jurídicamente la naturaleza de la prestación de servicios en la *gig economy* a jueces y tribunales. Mientras no exista una ordenación singular y específica que regule la materia, los órganos jurisdiccionales solo podrán dar soluciones particulares a casos concretos y con base en normas surgidas y desarrolladas para atender realidades esencialmente distintas. Una simple lectura de las aún escasas resoluciones dictadas anuncia la disparidad de criterios judiciales, lo que indudablemente lamina la seguridad jurídica mínima deseable en cualquier modelo jurídico. De este modo, la jurisprudencia se nos presenta no solo como un mecanismo interpretativo de las normas que aplica, como medio de resolución de problemas, sino también como una fuente creadora de nuevos tópicos o problemas en el ordenamiento jurídico (Viehweg, 1986: 139).

Hechas las precisiones anteriores, y partiendo de las especiales características de la prestación de servicios en la *gig economy*, parece aconsejable que este tipo de relaciones cuenten con una ordenación específica que permita regular, siquiera a nivel de principios básicos, las condiciones en las que se ejecuta la prestación; ordenación específica que se presenta como necesaria si se tiene en cuenta la dificultosa, cuando no imposible, aplicación de la normativa laboral a estas realidades.

Más allá de debates doctrinales, extender la normativa laboral existente a las múltiples realidades que engloba la *gig economy* no resulta posible más que en un plano teórico, que se aleja en buena medida de la cambiante realidad. Aquellas posturas que desde un punto de vista estrictamente dogmático, pretenden que el derecho del trabajo actual alcance todas las realidades englobadas en la *gig economy* parecen poco realistas. Se podrá debatir sobre el concepto de ajenidad, vinculándolo a la marca y al mercado; también sobre el concepto de dependencia, anudándolo a aspectos socioeconómicos más que jurídicos. Pero lo cierto es que, mientras se desarrollan estas teorizaciones, muchas de ellas metajurídicas, nuestro ordenamiento positivo carece de instrumentos que permitan responder a un contexto que ha venido impuesto por la nueva sociedad de



la información y la comunicación. Ni el derecho del trabajo individual, ni el colectivo, ni el derecho de la seguridad social, ni el de prevención de riesgos laborales, cuentan con instrumentos que puedan proporcionar soluciones eficaces a la nueva realidad de la economía de los encargos. Son normas analógicas, nacidas en un contexto vinculado a la economía de la oferta, que no están preparadas para resolver las nuevas realidades digitales basadas en la economía de la demanda. El mantenimiento férreo de la laboralidad pura y sin matices de este tipo de prestaciones, y con independencia de los argumentos más o menos acertados que puedan sustentar dicha posición, no lleva, de facto, más que a la desprotección de los trabajadores digitales ante la inexistencia de un régimen jurídico que atienda a su singular prestación en la práctica.

Por idénticos motivos a los señalados, *servata distantia*, tampoco parece adecuado extender el régimen jurídico aplicable a los trabajadores autónomos a los prestadores de servicios en la *gig economy*. Y ello, no solo porque la propia esencia de la prestación de servicios se aleja de ser una prestación autónoma *stricto sensu*, sino también por la imposibilidad de aplicar un régimen jurídico conformado para atender a realidades distintas a las que concurren en el marco de la economía de los encargos (Todolí Signes, 2017: 43 y ss.).

Ante esta situación, parte de la doctrina ha formulado propuestas que, basándose en institutos jurídicos de tradición en nuestro ordenamiento, puedan atender a la problemática laboral que se deriva de la *gig economy*. Así, se ha planteado articular un nuevo tipo de relación laboral especial ligada a la economía de los encargos que permita proteger los derechos básicos de los trabajadores digitales y mantener la operatividad de estos nuevos modelos de negocio, acomodando el derecho del trabajo a la economía colaborativa. Se propone en este sentido una ordenación especial en la que el trabajador digital tenga libertad de horarios, libertad de jornada, autonomía en el desarrollo de la prestación y libertad total para trabajar para varias plataformas (Todolí Signes, 2015: 21 y ss.). En referencia a esta propuesta, cabría plantearse hasta qué punto la flexible, autónoma e independiente ordenación del trabajo que se propugna puede resultar compatible con la existencia de un vínculo laboral, siquiera especial, sin vaciar la esencia y el contenido mínimo que debe estar presente en cualquier relación de trabajo (Cardenal Carro, 2000: 143 y ss.). Por otra parte, su virtualidad práctica resulta, cuando menos, cuestionable. La lógica de las relaciones laborales especiales se asienta en regular concretos trabajos, perfectamente identificados y caracterizados. Desde este punto de vista, la regulación de una relación laboral especial no constituye el mejor instrumento normativo para ordenar una actividad como la *gig economy*, en la que cohabitan muy dispares y heterogéneos modelos de prestación y que está en constante evolución (Cruz Villalón, 2003: 27 y 28).

Con análogo propósito, aunque con distinto alcance y contenido, otro sector doctrinal ha abogado por la revitalización de la figura de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), figura que en la práctica está en desuso y con escaso arraigo en nuestro sistema de relaciones laborales (Mercader Uguina, 2017b, y Gutiérrez Arranz, 2016: 161 y ss.). Los TRADE no dejan de ser trabajadores autónomos sometidos a un grado de dependencia superior si se les compara con los trabajadores autónomos ordinarios. Este hecho implica que cuenten con un catálogo más amplio de derechos sociales, gozando, en consecuencia, de un mayor nivel de protección en relación con los

trabajadores autónomos de carácter ordinario. Esta propuesta se ajusta mucho más a la realidad de la *gig economy*, si bien su efectividad en la práctica requerirá de la necesaria acomodación de la ordenación existente; acomodación que necesariamente deberá reformular (y profundizar) el actual marco protector de los TRADE.

Una tercera propuesta, variante cualificada de la anterior, sugiere conformar un estatus jurídico *ad hoc* para los prestadores de servicios en el ámbito de la *gig economy* (Agote, 2017:16); una especie de *tertium genus* o figura híbrida entre las tradicionales de trabajador por cuenta ajena y trabajador autónomo. Se aduce que la creación de esta nueva categoría jurídica intermedia constituye un buen instrumento para ajustar las relaciones laborales a la *gig economy*, poniendo con ello fin a la incertidumbre jurídica actual; inseguridad que los diferentes pronunciamientos judiciales no han hecho más que subrayar (Mercader Uguina, 2017a: 111). Es esta última postura, aunque con matices, la que acoge el ordenamiento jurídico francés, que en esta materia se revela como pionero. La Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, diseña un régimen jurídico específico para aquellos trabajadores independientes que desarrollen su actividad en Francia para compañías que conectan personas electrónicamente para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios; y ello, sin importar la ubicación física que tenga la compañía para la cual presten los servicios. En sentido estricto, más que una categoría jurídica autónoma, el ordenamiento francés proyecta una subcategoría dentro del trabajo independiente o autónomo, siguiendo la misma lógica que en su día guió la regulación de los TRADE en nuestro país. La regulación francesa otorga a estos trabajadores independientes digitales distintos derechos en materia de accidentes de trabajo, formación profesional continua, negociación colectiva y libertad sindical (Agote, 2017: 15 y ss.).

Cualquiera de las dos últimas opciones planteadas parece que puede ser un buen punto de partida para abordar la dimensión laboral de la *gig economy*. Ya se acojan estas u otras opciones, lo cierto es que la acción del legislador se adivina imprescindible en esta materia. La indiferencia legislativa solo está llevando a situaciones indeseables de inseguridad jurídica e incerteza social. No se trata de ser disruptivo, sino de innovar y flexibilizar categorías jurídicas construidas para un mundo analógico, adaptándolas al nuevo contexto digital. Y, en esta tarea, parece conveniente abandonar posturas dogmáticas y avanzar hacia una regulación, que, superando la estanqueidad de las disciplinas, se dirija a conformar un derecho transversal, global, moderno y con capacidad de adaptación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGOTE, R. (2017). “*On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral*”. En *IUSLabor*, núm. 1, pps. 1-18.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, L. (2017). “Nuevos modelos de economía compartida: *Uber Economy* como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, pps. 167-189.
- CARDENAL CARRO, M. (2000). “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales: un balance y una propuesta (I)”. En *Aranzadi Social*, núm. 5, pps. 143-164.

- CRUZ VILLALÓN, J. (2003). "Propuestas para una regulación del trabajo autónomo". *Documento de trabajo 17/2003, Fundación Alternativas*, pps. 1-54.
- GOERLICH PESET, J. M. (2018). "La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso *Uber* y sus repercusiones laborales". En *Trabajo y Derecho*, núm. 43 y 44, pps. 69-75.
- GUTIÉRREZ ARRANZ, R. (2016). "Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso *Uber* en EEUU". En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, pp. 161-188.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (2016). "El apoyo europeo al modelo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de Seguridad Social". En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nro. 192, pps. 165-186.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2017a). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2017b). "El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales". En *Diario La Ley*, nro. 9.
- NAVARRO NIETO, F. (2018). "El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital". En *Diario La Ley*, nro. 9225.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2018). "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo". En *La Ley Unión Europea*, nro. 57.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2016). "Los conductores de vehículos privados de *Uberpop*: una nueva situación de anomia laboral". En Sánchez-Rodas Navarro, C. y Garrido Pérez, E. (dirs.). *El Derecho de Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, pps. 247-260. Murcia: Ediciones Laborum.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2015). "El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo". En *IUSLabor*, nro. 3, pps. 1-25.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017). "El trabajador de la *Uber economy*: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario". En *Trabajo y Derecho*, nro. 25, pps. 43-60.
- VIEHWEG, T. (1986). *Tópica y jurisprudencia*. Madrid: Taurus.



**LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS CADENAS  
MUNDIALES DE SUMINISTRO  
ANTE NUEVAS REALIDADES**

**JOSÉ SANTANA MARTÍNEZ**

Consultor sobre asuntos laborales internacionales  
Especialista en derechos laborales y cadenas mundiales de suministro



**Resumen:** La transnacionalización productiva y el desarrollo cada vez mayor de cadenas mundiales de suministro constituyen una nueva realidad productiva que afectará decisivamente al futuro del trabajo. El presente artículo tiene como objetivo dar cuenta, en primer lugar, de esta situación y sus características esenciales, apoyándose para ello en dos ejemplos paradigmáticos como son el sector de la confección y la industria de los dispositivos móviles. A partir de ellos se podrá observar la importancia de abordar la responsabilidad empresarial a lo largo de estas cadenas, con el objetivo de garantizar la protección y el respeto de los derechos laborales en esta nueva realidad productiva. Tras ello, nos centraremos en el análisis de cómo está abordándose dicha cuestión en la actualidad, observando las distintas tipologías de iniciativas que se están desarrollando y planteando, a modo de prospectiva, los escenarios futuros que se proyectan sobre dicha cuestión.

**Palabras clave:** Cadenas mundiales de suministro; transnacionalización; responsabilidad empresarial.

**Abstract:** The transnationalization of production and the growing development of global supply chains constitute a new reality that will decisively affect the future of work. Thus, the objective of this article is to provide an overview of this situation and analyse its essential characteristics, using as a reference two paradigmatic examples: clothing sector and mobile devices industry. Based on these, we will observe the importance of addressing the corporate responsibility matter through these chains, as they become a fundamental aspect in the assurance of labour protection and labour rights in this new reality. After this, we will examine how the issue is currently addressed and what possible future scenarios are to be expected about this important matter.

**Keywords:** Global supply chains; transnationalization; corporate responsibility.

## 1. INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo se enfrenta actualmente a muchas cuestiones que determinarán su configuración en el futuro próximo. Una de ellas corresponde, sin duda, al ámbito internacional, donde asistimos cada vez más a procesos que, como veremos, se escapan de la realidad nacional de los Estados. Estas dinámicas, cuya plasmación en la realidad concreta es muy diversa, tienen una de sus mayores expresiones en las llamadas “cadenas mundiales de suministro”<sup>1</sup>, es decir, en la conformación de procesos productivos fragmentados y deslocalizados que dan lugar a bienes resultado de una organización productiva separada espacialmente e interconectada. El presente artículo tiene como objetivo ahondar y dar cuenta de esta realidad existente para, a partir de ella, adentrarse en una pregunta esencial: ¿qué ocurre entonces con la responsabilidad empresarial ante esta nueva realidad? ¿Nos encontramos ante una dinámica que nos exige nuevos marcos para evitar la disolución de la responsabilidad de las empresas a lo largo de estas cadenas?

Para ello, nuestra comunicación se estructura, primero, en una serie de ejemplos de estas cadenas mundiales de suministro (el sector de la confección y de los dispositivos móviles) que permiten dar cuenta de este fenómeno y su complejidad. Seguidamente, a partir de los mismos ejemplos, plantearemos la problemática que nos permita ver cómo la responsabilidad empresarial de la empresa matriz queda en cuestión con la conformación de dichas cadenas. Finalmente, a modo de prospectiva, analizamos cuál es la situación actual en términos regulatorios (qué mecanismos se han creado para abordar esta realidad) y hacia dónde parece que están evolucionando para atender a dicha dinámica.

Con ello, este artículo pretende ser una pequeña aportación, basada en casos prácticos, que permitan trabajar sobre una realidad concreta para analizar la creciente presencia de las cadenas mundiales de suministro y sus efectos en la responsabilidad empresarial. Así, a partir de su estudio, esperamos se pueda seguir trabajando por una iniciativa que aborde la complejidad del fenómeno y determine los marcos necesarios para proteger los derechos laborales ante esta nueva realidad.

## 2. APROXIMACIÓN A LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

En primer lugar, es necesario que comencemos por una breve aproximación al origen de estas cadenas mundiales de suministro y a los factores que han influido en su desarrollo hasta la situación actual.

Para ello, debe constatarse que la literatura en la materia no está exenta de debate, afectando a elementos como sus orígenes, características, etc. Sea como fuere, puede destacarse cierta aproximación de posiciones en que la década de los setenta y los ochenta

---

<sup>1</sup> En el presente artículo optamos por dicho término para el análisis, al considerar que se ajusta a un concepto compartido, en términos generales, por el público especializado. No obstante, no debe obviarse el hecho de que también existen otros conceptos de cierto arraigo en la materia (“cadenas globales o mundiales de valor, redes mundiales de producción, etc.”) (OIT, 2016).



ta del pasado siglo, con el auge del fenómeno de la “globalización”, establece un punto de inflexión en la evolución y desarrollo de estas cadenas.

Hablar de la globalización seguramente añade más puntos de debate; sin embargo, el análisis de sus factores principales puede arrojar enseñanzas importantes. De esta manera, existen dos elementos esenciales que determinaron y siguen determinando el proceso de globalización: el desarrollo tecnológico y las políticas de liberalización de los Estados (Sanahuja, 2008; Arenal, 2009). En primer lugar, el desarrollo tecnológico ha afectado de forma decisiva a las comunicaciones y el transporte, tanto en su extensión como en su abaratamiento<sup>2</sup>. Igualmente, las políticas de liberalización negociadas tanto a nivel multilateral como bilateral entre Estados han traído consigo la disminución de aranceles y la desgravación del comercio exterior, con la consecuente repercusión en las transacciones más allá de las fronteras nacionales.

Son precisamente estos dos factores los que determinan también el auge y desarrollo de las cadenas mundiales de suministro. La razón es deducible: ambas cuestiones habilitan definitivamente la posibilidad de fragmentar el proceso de producción y ubicarlo en distintas partes del mundo. El desarrollo y abaratamiento de las comunicaciones, por ejemplo, permite la coordinación de los procesos de producción (para poder realizarlo en zonas distanciadas geográficamente), y el desarrollo y abaratamiento del transporte permite el intercambio de mercancías reduciendo los posibles costes de transacción. Todo ello, sumado a la carrera liberalizadora en la que numerosos Estados han ido adentrándose, muchas veces mediante “estímulos” a la inversión extranjera, ha llevado precisamente al asentamiento de estas cadenas mundiales, que son en consecuencia la manifestación de dos cuestiones importantes: primero, la aparición de esta posibilidad real de crear redes productivas más allá de la realidad nacional; y segundo, la demostración de que las empresas transnacionales son las principales decisoras ya no sólo de cómo o bajo qué criterios se producen sus bienes, sino también de dónde producirlos a nivel global.

### 3. ESTUDIOS DE CASO: CADENAS DE SUMINISTRO Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Estas dos cuestiones (el establecimiento de estas cadenas y las consecuencias en términos de “poder de decisión” para las empresas transnacionales) serán esenciales para abordar el dilema de la responsabilidad empresarial. No obstante, previamente a esto, es necesario que sigamos adentrándonos en la configuración de las cadenas mundiales de suministro, su estructura y su relación con el mundo laboral.

Para ello, podemos tomar como ejemplo dos sectores o industrias que desvelen algunos elementos de interés<sup>3</sup>. En este caso, podemos seleccionar dos ejemplos de industrias altamente conocidas y características de este fenómeno, como es, por un lado, el

<sup>2</sup> A este respecto, es interesante observar los informes desarrollados en los años posteriores a esas décadas, por ejemplo, el análisis del Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas mostrando el abaratamiento de las llamadas de teléfono, del precio de los ordenadores o del precio del transporte aéreo y marítimo, entre otras cuestiones (PNUD, 1999).

<sup>3</sup> Debe entenderse, a este respecto, que este artículo ahondará en estos ejemplos en la medida que sean relevantes para analizar las ideas propuestas, pero obviamente existe una gran tradición de análisis de

sector de la confección (concretamente, el de la producción de ropa en serie) y, por otro, la fabricación de dispositivos móviles.

Nuestra propuesta para acercarnos a estas industrias pasa por comprender, en primer lugar, sus procesos de producción, lo cual nos llevará a entender su organización del trabajo y los procesos que derivan de ello. Así, por ejemplo, conocemos que en el sector de la confección existe una división clara entre las tareas de mayor valor añadido (diseño de la prenda, marketing, venta y colocación en el mercado) y las de menor (corte, costura, impresión y adornos, acabados –planchado, etc.–), y que son estas últimas precisamente las que se externalizan a otras empresas para su realización (Fukunishi, Goto y Yagamata: 2013). Algo similar, salvando las distancias, ocurre con los dispositivos móviles: pese a tratarse de una de las industrias cuya producción está más fragmentada (para la creación de un dispositivo se incorporan más de 300 componentes), nuevamente se observa la existencia una serie de tareas de mayor valor añadido (vinculadas otra vez al diseño del producto y a su comercialización) y otras de menor (la extracción de las materias primas, la manufactura de componentes, el ensamblaje del producto final, etc.) y, precisamente, esta división coincide en gran medida con la separación de tareas que se queda la empresa principal y las que se externalizan, siguiendo la misma lógica.

Esta fragmentación del proceso productivo en tareas más pequeñas permite esta posibilidad de externalización de determinadas fases del proceso productivo (el conocido *outsourcing*). Es entonces cuando comienzan a entrar el resto de unidades empresariales en el proceso, entidades que en el caso de las cadenas mundiales de suministro radican en cualquier Estado.

Así es, precisamente, como ocurre en los dos sectores estudiados: la confección, como ya veíamos, suele externalizar las tareas conocidas en la industria como *CMT (cutting, making (sewing) and trimming*, cortar, coser y adornar) a otras empresas<sup>4</sup> (Fukunishi, Goto y Yagamata, 2013), generalmente radicadas en países como China, Vietnam, Turquía, India, Camboya o Bangladesh (algunos de los mayores exportadores de confección) (UN Comtrade, 2017). Por otro lado, en la producción de los dispositivos móviles esta externalización se produce de una forma maximalista, de tal manera que prácticamente la totalidad del proceso de fabricación es desarrollado por empresas diferentes a la corporación transnacional. Esto incluye desde, obviamente, la extracción de materias primas (el caso del oro, por ejemplo, en el cual se incorporan empresas mineras de Estados donde existen reservas de dicho mineral, como el caso de Perú, China, Sudáfrica, etc.); hasta la refinación de los minerales y su fundición (que suele ser otra empresa diferente), la incorporación de estos y el resto de elementos en los componentes “básicos” del dispositivo y el ensamblaje y conformación del producto final.

---

cadenas de suministro en cada uno de estos sectores que se recomienda consultar si se quiere ahondar en cuestiones de mayor especificidad.

<sup>4</sup> Obviamente, también existen ejemplos en la industria en los que la externalización comprende también otro tipo de tareas como el diseño (*Original Design Manufacturing* u ODM) o incluso funciones de marketing y desarrollo de la marca (*Original Brand-name Manufacturing* u OBM). No obstante, el caso más común en las cadenas estudiadas suele ser el mencionado arriba, esto es, la externalización de las tareas más relacionadas a la fabricación en serie del producto.

Con estas cuestiones ya podemos hablar de unas cadenas de suministro de enorme complejidad, pero además, esta conformación de la cadena no se mantiene de ese tamaño sino que se sigue extendiendo, produciendo la incorporación de más y nuevos actores en distintas partes del proceso y creando una distancia mayor entre la empresa matriz y el resto de actores intervinientes.

En el sector de la confección es muy conocido, por ejemplo, la intervención de los “agentes de compra”, mediadores que aparecen entre la empresa principal y las fábricas contratadas, encargándose de la supervisión del encargo a realizar y la negociación de aspectos tan centrales (y con importantes consecuencias laborales) como los tiempos de producción, los precios o la transmisión de demandas. Este actor juega, por tanto, un rol de intermediario en todas estas cuestiones entre la matriz y sus contratadas, siendo este un rasgo común en el sector y especialmente en determinados países como los citados anteriormente<sup>5</sup>.

Junto a ello, y de forma muy relevante, el alargamiento de la cadena se suele producir al final de esta, donde se encuentran las empresas encargadas de la fabricación del producto. En ese estadio es donde se producen los múltiples procesos de subcontratación, existiendo en consecuencia una serie de empresas contratadas de primer orden, pero después una larga cadena de empresas subcontratadas por estas últimas (OIT, 2014)<sup>6</sup>. Esta decisión, además, produce una diferencia en la relación con la empresa matriz, de tal manera que estas empresas de segundo orden no guardan relación directa con la corporación transnacional pero sí son consecuencia de esta (sea o no sea consciente de su existencia) ya que, como señalan los estudios en la materia, su aparición surge de la necesidad de cumplir con los plazos previstos acordados entre la empresa principal y sus fabricantes (OIT, 2014) o incluso ante peticiones de estas transnacionales que, dada la demanda cambiante en el sector, suelen incluir volúmenes altos de producción, velocidad de fabricación y posibilidad de cambio en los productos (Fukunishi, Goto y Yagamata, 2013). Se trata, precisamente, de uno de los factores de mayor relevancia para entender la complejidad de las cadenas de suministro en el sector de la confección y sus consecuencias laborales, ya que esta extensión, muchas veces realizada informalmente, al final de la cadena va acompañada de un empeoramiento de las condiciones de trabajo (Oxfam, 2004).

En la cadena de producción de los dispositivos móviles ocurren también una serie de tendencias a destacar. Ya mencionábamos que el nivel de externalización en dicho sector es extraordinariamente elevado, interviniendo de entrada una gran cantidad de empresas diferentes en la fabricación; pero además debe entenderse que, precisamente dadas las características del producto (compuesto por numerosos com-

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, autoras como LABOWITZ y BAUMANN-PAULY, en su estudio sobre la confección en Bangladesh, llegaron a calcular que el 80% de las relaciones entre las firmas internacionales y las fábricas bangladesíes se realizaba a través de agentes de compra (LABOWITZ y BAUMANN-PAULY, 2014).

<sup>6</sup> A este respecto, debe señalarse que esta problemática es muy extensa en el sector de la confección, y precisamente a raíz de ello se han empezado a adoptar medidas (generalmente por parte de la empresa matriz) que permitan controlar dicho fenómeno. Estas medidas son de distinto rango, pero pueden abarcar desde la imposibilidad de que los suministradores puedan subcontratar a que necesiten un permiso por parte de la empresa matriz (que vigila que cumplan determinados estándares) o que deban ser informadas al respecto.

ponentes), esta cadena de producción es en realidad la suma de una gran cantidad de procesos productivos diferentes, que llevan a la fabricación de los componentes que se incorporan al dispositivo. La gran complejidad de esta cuestión es que, precisamente, estos componentes que se incorporan al dispositivo (la pantalla, la batería, la placa de circuito, etc.) son en sí mismos resultado de largas cadenas de producción que ya están externalizadas y deslocalizadas. Dicho de otra forma, la cadena de producción de los dispositivos móviles es una cadena global de suministro en sí misma, pero a su vez está compuesta por un sinnúmero de procesos productivos que generan los componentes y que son también cadenas globales. Podemos acudir nuevamente al ejemplo del oro para demostrar esto: para su inclusión dentro del dispositivo, se debe producir en primer lugar su extracción (para lo cual interviene una empresa minera), su posterior refinamiento (que lo suele hacer otra empresa distinta), su manipulación, transformación e incorporación justo al resto de elementos en la placa de circuito impreso (varias corporaciones) y, a partir de ahí, el proceso para incorporarlo en el dispositivo (también por otras entidades). Las consecuencias de esto, para lo que nos atañe en este estudio, son muy notables: se trata de una cadena extraordinariamente larga en la que intervienen una red ingente de unidades empresariales que se encuentran muy alejadas de la empresa principal.

Llegamos, por tanto, a la conclusión de este apartado, donde hemos observado cómo estas cadenas mundiales de suministro tienen una materialización en la realidad profundamente compleja, llena de transacciones e intervenciones que las convierten en un conglomerado de actores y relaciones. No obstante, no debemos olvidar que estas cadenas y su conformación son el resultado de las decisiones de la empresa principal, que es la que decide directa o indirectamente bajo qué criterio conforma su producto.

Lo que escenifica esto es que nos encontramos ante una estructura productiva que está cambiando, y que ya no obedece a los patrones clásicos del marco nacional. Por tanto, la pregunta para el mundo del trabajo es clara, y consiste en entrever qué ocurre entonces con la protección laboral en esta nueva realidad productiva; o más concretamente, qué responsabilidad tiene la empresa transnacional en la protección de las condiciones y los derechos de los trabajadores a lo largo de su cadena de suministro. Siguiendo, por ejemplo, con los casos planteados, debemos cuestionarnos: ¿no debería tener responsabilidad la firma internacional de confección, por ejemplo, si ocurriera un caso de subcontrataciones informales, con malas condiciones de seguridad y salud, en su cadena suministro? ¿Y acaso no debería asumir la responsabilidad también la empresa electrónica si el oro que introduce en sus dispositivos deviene de minas donde hay, por ejemplo, jornadas laborales extremas?

En términos teóricos parece clara la respuesta pero, sin embargo, en términos regulatorios no está apenas consolidado, precisamente porque el proceso de crear un marco que aborde esta nueva realidad productiva y proteja los derechos laborales en ella es todavía débil. A continuación, en el siguiente epígrafe planteamos precisamente esta cuestión, haciendo un breve recorrido analítico sobre el tipo de iniciativas que hoy existen sobre la mesa y el camino hacia dónde avanza un tratamiento efectivo de estas cuestiones.

#### 4. EJERCICIO DE PROSPECTIVA: DÓNDE ESTAMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS

El último apartado de este artículo analiza cuál es la situación actual de las iniciativas elaboradas para abordar esta nueva realidad productiva y cuál es el escenario futuro que se vislumbra. Para ello, las líneas a continuación analizan de forma crítica los principales escenarios sobre los que hoy se están construyendo distintos marcos, iniciativas, etc. que abordan la responsabilidad de las empresas transnacionales y los caminos hacia dónde están orientándose.

Precisamente, a este respecto autores como Sanguinetti hablan de una “anomia normativa” que ha traído como consecuencia la proliferación de iniciativas que convergen o se relacionan con otras de las presentes (Sanguinetti, 2014). Este es precisamente el estado que nos encontramos actualmente, con múltiples marcos que abordan esta responsabilidad de las empresas transnacionales, pero de diversas formas y en muy distintos niveles.

Efectivamente, la existencia de diversos marcos que aborden dicha cuestión lleva consigo la afirmación de que, implícitamente, se ha comprobado la necesidad de crear iniciativas que den cuenta y aborden la responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro. Sin embargo, esta constatación no debe llevarnos a una falsa sensación de suficiencia, sino contribuirnos a centrar dónde está actualmente el foco del debate. Efectivamente, si el nudo de la cuestión no está ya en la pregunta “¿debe abordarse la responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro?” es precisamente porque está en el siguiente paso, que es el determinante: “¿cómo y quién debe abordar dicha cuestión?”. Es este interrogante el que utilizaremos como factor para hacer nuestra tipología, porque es precisamente donde la multiplicidad de iniciativas citadas anteriormente se divide, y donde además se esbozan los caminos que determinarán el futuro de su tratamiento. Así, podemos distinguir cómo se aprecian, al menos, tres tipos diferentes atendiendo a este criterio: en primer lugar, aquellas iniciativas que surgen de las propias empresas para autocomprometerse con las cuestiones de su cadena de suministro; en segundo lugar, iniciativas que surgen de la esfera pública para crear marcos voluntarios a los que adherirse las empresas; y en tercer lugar, iniciativas también devenidas del ámbito público pero en este caso para crear marcos regulatorios con carácter normativo en los que deban estar incluidas estas empresas.

En primer lugar, como es comúnmente conocido, existe una estrategia general desde el ámbito privado con el objetivo de abordar esta cuestión, bajo el conocido concepto de “responsabilidad social corporativa”. Esta es, en términos generales, un mecanismo de auto-compromiso establecido por la propia empresa, aunque su plasmación en la realidad de las compañías transnacionales es enormemente variada y con muchos niveles de profundidad. A este respecto, Sanguinetti en otro estudio habla de la “geometría variable” que caracteriza a estas iniciativas (Sanguinetti, 2015: 19), ya que son enormemente diversas en sus aspectos fundamentales.

Llegamos así al primer escenario de las iniciativas, que se caracterizan fundamentalmente porque son elaboradas por las propias empresas y son ellas mismas las que determinan las principales características a las que se obligan. Por ejemplo, pueden determinar el nivel de alcance, las temáticas a incluir, los actores intervinientes en su desarrollo, el

nivel de obligatoriedad que se autoaplican y cómo y quién vigila el cumplimiento de dichas disposiciones. Dentro de este escenario se encuentran multitud de ejemplos muy diversos: los códigos de conducta, el sometimiento a determinadas directrices de carácter privado (por ejemplo, a estándares elaborados por organizaciones ajenas a la empresa), los acuerdos marco o incluso iniciativas de carácter colectivo en el que se comprometen varias empresas a una serie de condiciones y obligaciones.

Como ya decíamos, este es uno de los posibles caminos por los que puede evolucionar el futuro tratamiento de esta temática, es decir, seguir profundizando en la promoción de estas iniciativas propias desde el ámbito privado para intentar que las empresas transnacionales se autocomprometan con las cuestiones de su cadena de suministro. La problemática que deriva de ellas es clara, y ya la conocemos en la actualidad: ante la falta de un criterio normativo que determine estas cuestiones, el resultado es que encontramos una amplia diversidad, desde enunciaciones meramente declarativas a compromisos reales acordados con la supervisión de otros actores, como los Acuerdos Marco Globales. En todos ellos, el nivel de compromiso adoptado recae únicamente en decisión de la empresa, que es la que decide si crear un código de conducta, someterse a los criterios de un estándar o negociar un acuerdo.

Frente a ello, existe otra posibilidad, que consiste en la creación de marcos en la esfera pública que determinen las responsabilidades de las empresas a lo largo de sus cadenas de suministro. Este es el otro gran enfoque de dicha cuestión, que no se basa en la propia decisión de la empresa de configurar el marco al que quiere adherirse sino que se asienta de antemano, por parte de las instituciones, un conjunto de reglas o mecanismos. No obstante, pese a esta apariencia de homogeneidad, la realidad es que nuevamente el nivel de obligatoriedad y los mecanismos de control vuelven a estar en cuestión, creando el famoso debate entre el *hard law* y el *soft law* que existe en estos mecanismos y donde el actual desarrollo de marcos voluntarios y de limitada fuerza jurídica contrasta con los limitados avances que, lamentablemente, ha experimentado la creación de un mecanismo jurídico obligatorio y vinculante.

Así, actualmente encontramos en la actualidad cómo, desde distintas instituciones, se han promovido iniciativas que buscan precisamente atraer a las empresas transnacionales a comprometerse con ellas, no mediante un sistema normativo de obligatoriedad sino más orientado a mecanismos de voluntariedad, muchas veces incluso sirviendo como directrices a partir de los cuales estas pueden configurar sus acciones de responsabilidad social. A este respecto, son muy conocidos los principales instrumentos en esta materia: el Pacto Mundial de Naciones Unidas impulsado para promover el diálogo entre los distintos actores; los conocidos "Principios Ruggie" o Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que, bajo el marco de "proteger, respetar y remediar" establecen recomendaciones para Estados y corporaciones; las Directrices sobre Empresas Multinacionales de la OCDE que incluye diversas recomendaciones de práctica empresarial; y la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, que establece recomendaciones a distintos destinatarios (Estados, empresas, organizaciones de trabajadores, etc.) acerca de cómo garantizar en este ámbito las condiciones y garantías mínimas de protección laboral. Se trata, como vemos, de una línea bastante explorada en la actualidad, existiendo numerosos marcos a los que acogerse.

A diferencia de ello, la opción del *hard law* o de la creación de un marco obligatorio para las empresas sigue todavía, lamentablemente, en escenarios muy básicos. A estos efectos, precisamente contrasta la proliferación de iniciativas voluntarias con el escaso desarrollo y las resistencias que ha tenido la creación de un marco legal vinculante, el cual permitiría a nuestro juicio abordar con garantías la protección de los derechos laborales de una forma efectiva en las cadenas de suministro. El ejemplo paradigmático de esto son las anteriores “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales la esfera de los derechos humanos”, aprobadas en 2003 por la Subcomisión de Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y que sirvieron como un importante avance en el debate sobre la necesidad de obligatoriedad en este tipo de mecanismos, pero que finalmente no vieron la luz al no recibir el apoyo por parte de los Estados (Lucena, 2017). Desde dicho momento, la evolución de esta posibilidad ha quedado paralizada ante el bloqueo de la iniciativa, produciéndose un avance en términos de regulación internacional únicamente por mecanismos “suaves”. Afortunadamente, el debate sobre la posibilidad de establecer un marco obligatorio ha vuelto a considerarse, primero, gracias al empuje de las organizaciones de la sociedad civil; y segundo, a raíz del trabajo realizado en el seno del Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales, cuya última reunión en octubre del año pasado ya tuvo un borrador de un posible instrumento vinculante. No obstante, las resistencias estatales a esta regulación siguen siendo grandes, por lo que su conformación final dependerá de la superación de dichos obstáculos.

En conclusión, observamos por tanto que se presentan varios escenarios que pueden marcar el futuro tratamiento de la responsabilidad empresarial en las cadenas mundiales de suministro. La preeminencia de uno u otro (o incluso su combinación) dependerá de muchos factores, así como de la aceptación por parte de los actores principales (Estados, empresas, organizaciones de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, etc.), cuya conjugación de intereses acabará conformando el futuro de estas iniciativas.

## 5. CONCLUSIONES

En definitiva, lo anteriormente expuesto nos ha permitido analizar las cadenas mundiales de suministro desde una perspectiva concreta, analizando cuál es la posición de la responsabilidad empresarial en ellas.

Para analizar dicha cuestión, primeramente, hemos realizado una aproximación a este fenómeno, a su creciente importancia y a los factores que la desarrollan, lo cual nos ha permitido observar cómo la profundización de estos elementos ha llevado a la extensión y evolución de estas cadenas. Esto, además, lo hemos comprobado apoyándonos en dos casos paradigmáticos, el caso del sector de la confección y el de los dispositivos móviles, cuyo análisis más detallado nos ha permitido entender la gran complejidad de estos procesos productivos y cómo la decisión directa o indirecta de las empresas principales determina su configuración y los actores intervinientes. Ambas ideas nos demuestran, por tanto, que son necesarios nuevos acuerdos más allá de los patrones tradicionales del marco nacional si efectivamente se quieren seguir protegiendo los derechos laborales en esta nueva realidad productiva.

Una vez demostrado lo anterior, planteamos un breve recorrido acerca de la situación actual de estos acuerdos y los escenarios futuros que se plantean a partir de ellos. Así, analizando la evolución que los distintos tipos de iniciativas han ido experimentando, hemos observado claramente el contraste que existe entre el bloqueo en la creación de marco obligatorio y vinculante frente a la proliferación de iniciativas voluntarias emanadas de la esfera pública y del ámbito privado, ambas de muy variada índole. Precisamente, este contraste vislumbra enseñanzas ya conocidas pero cruciales para los futuros escenarios, donde dependerá de los equilibrios entre las distintas voluntades políticas y de los diferentes intereses y roles la verdadera evolución y desarrollo de estos marcos.

Por todo ello, las conclusiones de esta comunicación demuestran que la creciente importancia y complejidad de las cadenas mundiales de suministro antojan necesaria la articulación de una respuesta verdadera y sólida que establezca la responsabilidad empresarial de las empresas transnacionales en la protección de los derechos laborales en dichas cadenas; y que, efectivamente, la evolución de estas tendencias determinará decisivamente el futuro del trabajo en su forma más esencial, es decir, la protección de los derechos de los trabajadores independientemente de su lugar de origen.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENAL MOYÚA, C. (2009). "Mundialización, creciente interdependencia y globalización de las relaciones internacionales". En *Cursos de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales de Vitoria Gasteiz*, pps. 181-268.
- FUKUNISHI, T., GOTO, K. y YAGAMATA, T. (2013). *Aid for Trade and Value Chains in Textiles and Apparel*. Ginebra: OCDE-OMC-IDE-JETRO.
- LABOWITZ, S. y BAUMANN-PAULY, D. (2014). *Business as Usual is Not an Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza*. Nueva York: New York University Stern Center for Business and Human Rights.
- LUCENA CID, I. V. (2017). "La implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Implicaciones para los Estados". En *Universitas*, nº25, pps. 69-89.
- OIT (2014). "Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries". En *Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*. Ginebra: OIT, Departamento de Actividades Sectoriales.
- OIT (2016). *Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra.
- OXFAM INTERNATIONAL (2004). *Trading away our rights: Women working in global supply chains*. Reino Unido: Oxfam International.
- SANAHUJA PERALES, J. A. (2008). "¿Un mundo unipolar, multipolar o apolar? El poder estructural y las transformaciones de la sociedad internacional contemporánea". En *Cursos de Derecho Internacional de Vitoria-Gasteiz*, pps. 297-394.



- SANGUINETI RAYMOND, W. (2014). "La transnacionalización del derecho del trabajo y las multinacionales españolas". En *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*. Madrid: Cinca.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2015). "Los instrumentos de la gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción". En *La transnacionalización de las relaciones laborales: experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas*. Madrid: Cinca.
- UNITED NATIONS COMMODITY TRADE STATISTICS DATABASE. Disponible en: <https://comtrade.un.org/db/> [Última consulta: el 3 de enero de 2019].
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (1992): *World Investment Report 1992: Transnational Corporations as Engines of Growth*. Nueva York: Oficina de Naciones Unidas.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM (1999): *Human Development Report*. Nueva York: Oficina de Naciones Unidas.



**LA COOPERATIVA FEIRACO EJEMPLO  
DE COOPERATIVISMO EN EL DESARROLLO  
DEL MEDIO RURAL Y EN EL TRABAJO DIGNO  
PARA LOS AGRICULTORES**

**MARÍA ROMANÍ DE GABRIEL**

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales  
Universidade da Coruña (UDC)

**JOSÉ ROMAY MARTÍNEZ**

Observatorio del Futuro del Trabajo en Galicia  
Fundación Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña

**MARÍA LUISA FERNÁNDEZ COLÍN**

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales  
Universidade da Coruña (UDC)

**VERÓNICA MARTÍNEZ BARBERO**

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales  
Universidade da Coruña (UDC)



**Resumen:** La Cooperativa Feiraco fundada en 1968 en el Valle de A Barcala (A Coruña, España), se convierte en 2017, junto con las cooperativas Os Irmandiños y Melisanto, en proyecto líder del cooperativismo gallego: Cooperativa Lácteas Unidas CLUN.

Producen y comercializan leche y derivados, de las explotaciones cooperativistas, a quienes garantizan todos los servicios para desarrollar su actividad. Se sustentan en el cooperativismo, la naturalidad, la galleguidad, la calidad, el respeto medioambiental, apostando por el desarrollo rural de Galicia.

Nace con 400 cooperativistas en 1968 y ha llegado a más de 10.000 socios. En 1995 crean la Fundación Feiraco que apoya actividades de promoción cultural, así como la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y la Investigación. Posee un amplio palmarés en el ámbito social y de la innovación. Recientemente recibió el premio de "Igualdade na Empresa" y fue distinguida como empresa socialmente responsable.

En este artículo se presentan los beneficios del cooperativismo para el mundo rural a través de una cooperativa exitosa, convencidos de que este es el camino para un desarrollo rural armónico y sostenible, garante de un trabajo digno para los agricultores, que evite la despoblación rural y favorezca la sostenibilidad.

**Palabras clave:** Cooperativismo; agricultura; sector lácteo; desarrollo rural.

**Abstract:** The "Cooperativa Feiraco" was founded, in 1968 in the Valley of A Barcala (A Coruña, Spain). In 2017 they merged with the cooperatives Os Irmandiños and Melisanto to establish Cooperativa Lácteas United CLUN, a leading project of the Galician cooperative movement.

They produce and market milk and dairy derivatives, from the cooperative farms, to whom they guarantee all the services to, develop their activity. Their guidelines are principles such as cooperativism, naturalness, galicianity, quality and environmental respect, to foster the socio-economic development of Galicia.

Feiraco was born with 400 cooperative members in 1968 and has reached more than 10,000 members so far. In 1995, the Feiraco Foundation was founded in collaboration with nearby local councils to support cultural promotion activities as well as the promotion of Corporate Social Responsibility and Research. Feiraco has a wide range of achievements in the social field and innovation such as the recently awarded "Igualdade na Empresa" acknowledging its Social Responsibility policy to be distinguished as a socially responsible company.

Our personal contribution is to present the benefits of cooperativism for the most disadvantaged countryside, studying Feiraco as a success cooperativism case. We are convinced that this is the way to achieve harmonious and sustainable rural development, guaranteeing decent work for farmers that avoids rural depopulation.

**Keywords:** Cooperativism; agriculture; dairy sector; rural development.

## 1. INTRODUCCIÓN

En esta introducción se presenta la historia y el contexto de la Cooperativa Feiraco ejemplo de éxito cooperativo en el medio rural, que ofrece un trabajo digno en la agricultura y marca un camino para muchas otras cooperativas agrarias en España y a lo largo del mundo.

Dada la conveniencia de tener en cuenta el contexto en que nace la Cooperativa, presentamos en primer lugar el contexto histórico y la economía del campo gallego en la perspectiva del movimiento agrario en Galicia.

Se presentan a continuación los momentos importantes y críticos en la evolución de Feiraco como elementos fortalecedores. El cooperativismo y la igualdad desde la perspectiva actual de la pertenencia de España a la Unión Europea son también objeto de consideración, principalmente por el papel que ha cobrado la igualdad en las empresas y en toda la agenda política.

En las conclusiones se enfatizan aquellos elementos que, a partir de la experiencia de Feiraco, pueden ser ideas fuerza para la creación y consolidación de Cooperativas agrarias exitosas.

## 2. NACIMIENTO Y CONTEXTO DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa Feiraco, fundada en 1968 en la zona del Valle de A Barcala (A Coruña, Galicia), zona agrícola deprimida, se convierte, con el paso del tiempo, en todo un referente en el sector lácteo de Galicia.

Esta zona, dedicada desde siglos, a la agricultura y a la ganadería y afectada por el éxodo rural y emigración a América en el pasado, en los años 60 empezó a abandonar la agricultura, para emprender el camino de la nueva emigración a Europa o para vivir y trabajar en la ciudad o en la villa cercana, abandonando el trabajo por cuenta propia para pasar a depender de un trabajo para otros (Carmona Badía, 2001). En este contexto, la necesidad de buscar oportunidades en el medio rural explica que en 1968 un grupo de ganaderos de la zona, impulsados por el intelectual agrarista y registrador de la propiedad Jesús García Calvo, decidan crear la Cooperativa FEIRACO.

Nace en un momento en que se estaba produciendo en toda España, y principalmente en Galicia, un fuerte proceso emigratorio y de cambio. El campo gallego, con un gran minifundismo, estaba experimentando una cierta transformación por los trabajos de la Concentración parcelaria y la Extensión agraria, propiciados desde el Gobierno. Al mismo tiempo, una Europa desarrollada, con gran necesidad de mano de obra, estaba ejerciendo una fuerte atracción en muchas personas, principalmente campesinas, que veían en el continente la gran oportunidad para cambiar sus vidas y la de sus familias. En esta dialéctica se impuso mayoritariamente la tendencia de la emigración. Fue un momento de grandes cambios y transformaciones para España y Galicia, cuyas ondas aún llegan a nuestros días.

En ese contexto y por la combinación de factores propicios, Cáritas Interparroquial apostó por iniciar un movimiento comunitario para la concienciación de los labradores

de la zona que les condujese a la constitución de una cooperativa, que mejorase sus condiciones de vida. El 22 de octubre de 2018 se celebraba en la Capilla Real de Hostal de los Reyes Católicos, en Santiago de Compostela, el 50 aniversario de Feiraco, ahora integrada en CLUN: Cooperativas Lácteas Unidas. El lugar nos remonta, al origen y valores de los socios fundadores. En el discurso posterior, su presidente, José Montes, señalaba: *"Feiraco es el ejemplo de transición modélica de una cooperativa social a una empresa cooperativa competitiva y eficiente dentro de una Economía Social solidaria"* (Feiraco, 2018).

El tipo de cooperativista y el de explotación han evolucionado considerablemente a lo largo de estos 50 años. Desde aquella primera reunión de 1968, en el Casino de Negrreira, donde 400 personas constituyeron la que más tarde sería la primera cooperativa láctea de Galicia (Beramendi, 2018), han sucedido numerosos acontecimientos.

La sociedad gallega de finales de los 60, caracterizada por el intervencionismo del régimen franquista, era una sociedad eminentemente rural, con un nivel de renta inferior a la media española, un tejido industrial poco articulado, escasamente diversificado y unos niveles de eficiencia reducidos (Fernandez Redondo y Miras Araujo, 2009).

La participación de las personas socias constituye un pilar básico y se puede afirmar que Feiraco nació en las parroquias, con la cooperación de los párrocos y la implicación de toda la población, con la aportación inicial de 1000 pesetas. Hubo momentos de tensión porque los más utópicos creían en el cooperativismo más puro y representativo, pero en aquella situación sociocultural era inviable. Además, como los recursos económicos eran limitados e insuficientes, hubo que recurrir a la financiación externa, lo que limitaba ciertos movimientos autónomos y obligaba a una cierta dependencia condicionada (Feiraco, 2013).

En su nacimiento, Feiraco contó también con el apoyo social de personas que no se dedicaban a la agricultura, como médicos, abogados, que alentaban la idea de crear una cooperativa que pudiese dar forma a todas las inquietudes que surgían (Feiraco, 2013). Son agricultores y ganaderos que, ante la opción de emigrar o quedarse en sus tierras, eligen quedarse y cuentan con la ayuda de profesionales liberales con inquietudes sociales y raíces en la comarca.

Pero no se puede estudiar FEIRACO sin hacer referencia a la figura de su fundador y presidente durante cuarenta años (Feiraco, 2013). Fue un estudioso de la historia económica, sobre todo de los clásicos –Adam Smith y sus ideas de cooperativismo, David Ricardo, Keynes, etc.–, y mostró desde siempre un gran compromiso social, presidiendo diversas Organizaciones, entre ellas Caritas, lo cual le supuso numerosos reconocimientos.

Cáritas fue importante para su proyecto por ser ésta la depositaria de las primeras donaciones y recursos, como la cesión de unos terrenos por parte del Servicio de Concentración parcelaria (organismo estatal), en los que se construyó el primer Centro Comercial de Cooperación y Promoción Social, primera sede de la Cooperativa Forrajera, futura sede de Feiraco.

Su visión de las cooperativas era distinta a la prevalente en los años 60. El creía que era necesario tener un capital propio para afrontar las crisis, como las demás empresas, pero sin olvidar ni los fines ni los objetivos de la cooperativa. Feiraco nunca se apartó

de sus objetivos iniciales: desarrollar una comarca deprimida, elevar el nivel de vida de las personas y sus familias, fomentar el conocimiento y las técnicas de manejo en las explotaciones ganaderas, conseguir que la leche tuviese un precio justo para reconocer la dignidad del trabajo ganadero (Feiraco, 2013).

El perfil de cooperativista fue evolucionando con el tiempo hasta llegar a nuestros días. En esta evolución, la propia cooperativa ha tenido mucho que ver, impulsando la profesionalización y formación de las personas socias y sus familias y fomentando la creación de una cultura en torno a la igualdad de la mujer.

### 3. EL MOVIMIENTO AGRARIO EN GALICIA: ASPECTOS HISTÓRICOS Y ECONÓMICOS

El medio rural gallego parte de la explotación familiar minifundista que produce, en su mayor parte, para el autoconsumo. En este contexto, en Galicia, el movimiento cooperativista ha tenido, desde finales del siglo XIX, un amplio impulso vinculado a la Iglesia (Martínez López, 1995). La cooperativa, unión vecinal que busca el beneficio común, se asienta sobre la parroquia, y dada la escasez demográfica de las parroquias, se federa en los Sindicatos agrícolas. En este proceso fue decisiva la creación en los años 30 de la Unión Regional de Federaciones Católicas Agrarias de Galicia, cuyos fines eran el fortalecimiento y la especialización. Deben diferenciarse de las Sociedades Agrarias, las cuales tienen un carácter más reivindicativo.

En estos Sindicatos católicos, el párroco actúa como patrocinador e impulsor, debido al bajo nivel formativo de los campesinos, pequeños y medianos arrendatarios y propietarios, condicionados por el sistema foral, aunque éste comienza a erosionarse con rapidez antes ya de la publicación de la Ley de Redención de Foros de 1926 (Villares Paz 1980: 260).

La ganadería, desde los años 20, venía experimentando un crecimiento importante del ganado bovino y porcino, aumentando también su especialización y modernización con la práctica de la estabulación y la mejora genética de razas. Durante la guerra civil, este aumento se detiene e incluso desciende durante la posguerra, hasta mediados de los 50, por la apuesta del Estado por los cereales y la repoblación forestal.

Indicadores clave de la modernización agraria, como las ventas de maquinaria o el consumo de abonos, muestran un claro retroceso (Fernández Prieto 1992: 332,416). Más afectada se vio aún la ganadería, que sufrió una caída generalizada, superior a la de la media nacional, afectada por la desaparición de la importación de maíz y la importación de carne argentina para paliar el hambre de la posguerra (Martínez López 2000: 206).

En el Congreso Agrícola de Galicia en 1944 (Bernárdez 1999: 85-101) se insiste en impulsar la aptitud láctea de la raza rubia gallega mediante selección genética. Así, en 1946 se aprueba el *Plan Agrícola de Galicia*, que tenía entre sus objetivos el apoyo a la organización cooperativa, el fomento de las forrajeras, el impulso a los transformados lácteos, la mejora del transporte, la selección genética, la lucha contra las enfermedades y la difusión de los seguros (Martínez López 2000: 209).

El plan no tuvo el éxito inicial esperado, la reactivación no llegará hasta los años 50, cuando el Régimen abandona la autarquía y entra en una nueva fase en la cual busca



reconocimientos y ayudas internacionales. Se firman acuerdos con los Estados Unidos que suponen una llegada de ingresos y de recursos como abonos, maquinaria o semillas para el medio rural.

La creación de los mataderos FRIGSA en Lugo en 1951, con el 51% de capital del Instituto Nacional de Industria, supone una importante ventaja económica para la ganadería gallega pero no entrarán en funcionamiento hasta 1957 debido a enfrentamientos en la concepción estratégica de la empresa (La Voz de Galicia, 2006).

El Plan de Centrales Lecheras de 1952 y la apuesta por la importación de razas más especializadas como la holandesa, fueron elementos importantes. En los sesenta se retomó también otra constante de los años previos al conflicto civil, la especialización ganadera, que pasó de representar un 44% a un 70% en los ochenta (Alonso Álvarez, 2010: 55). Así empiezan a asentarse empresas como Larsa, Complexa, Leyma, Mantequerías Arias o Nestlé, y en 1968 se crea FEIRACO.

Hoy Feiraco es una empresa multiproducto y la única en Galicia que garantiza que toda su producción es gallega, cuidando la calidad, contando con el estándar internacional de seguridad más importante en su ramo (Normas UNE en ISO 22000:2005 "Sistemas de Gestión de la Inocuidad de los Alimentos"). En 2008 lanzó la nueva leche cardiosaludable, UNICLA, todo un hito en el sector y recomendada por la Fundación Española del Corazón. Su apuesta por la I+D+i la ha convertido en la cooperativa más innovadora de Europa, galardonada con el Premio Europeo a la Innovación Cooperativa en la categoría de Procesos Alimentarios.

¿Proyectos de futuro? Feiraco continuará apostando por el I+D+i, defendiendo y promocionando la fórmula del cooperativismo como actividad generadora de riqueza y empleo en el medio rural gallego.

#### 4. VOLUCIÓN Y MOMENTOS IMPORTANTES DE LA COOPERATIVA

La progresión ascendente de la cooperativa tuvo, no obstante, algunos momentos difíciles. Así, en la Asamblea General de 1979, algunos socios fundadores cuestionaron ciertas decisiones y criticaron la falta de representación de la base campesina, y, aunque fracasaron en su intento, esta situación provocó la expulsión de algunas personas, lo que probablemente debilitó y frenó un poco ese proyecto de cooperativa comarcal (Feiraco, 2013).

Otro momento clave fue la entrada de España en la Unión Europea que supuso una profunda transformación en el sector lácteo, produciéndose en Galicia, en los 20 años siguientes, una reducción de más de 70.000 explotaciones lecheras y un proceso de concentración de las mismas. De 109.284 explotaciones lecheras en 1982, se pasa a sólo 37.525 en 1999 (Blazquez Lozano, 2002).

También supuso un gran reto de cambio y transformación puesto que, como señalan Colino, Noguera y Rodríguez (1999), el campo gallego contaba ya con unas características estructurales que corregir para ser competitivo en el ámbito europeo. Además, como miembros de la Unión Europea, Feiraco y sus cooperativistas tuvieron que adaptar-

se a la irracionalidad de las cuotas lácteas, que no beneficiaron el desarrollo del campo gallego (Feiraco, 1994:8). La sociedad se vio abocada a realizar una ampliación de capital para poder seguir adelante con el proyecto.

Los condicionantes políticos, en este caso, la pertenencia a la Unión Europea, pueden tener efectos ambivalentes e incluso aparentemente contradictorios ya que la correlación de fuerzas y el acuerdo entre los diferentes Estados y regiones europeas pueden producir oscilaciones y decisiones que aisladamente parecen irracionales. De todas formas, no cabe duda que la pertenencia a la Unión Europea ha sido globalmente beneficiosa para el país y para Galicia.

En 1998 se produce una revuelta de varios socios que dejaron de entregar su leche a la cooperativa para entregarla a otras empresas de la competencia que les ofrecía precios más ventajosos. Pretendían darse de baja únicamente en la Sección de Lácteos, manteniendo su condición para los demás servicios de la cooperativa. El Consejo Rector fue muy claro: "*libremente se puede ser socio de FEIRACO, pero de serlo, se será a todos los efectos*" (Feiraco, 1998: 3-4).

Un estudio de Ferras Sexto, Macia Arce, Garcia Vázquez y Garcia Vázquez (2002) muestra algunas de las características de las personas socias y su entorno. Se aprecia una baja tasa de natalidad, que provoca falta de relevo generacional y una baja cualificación de los titulares de las explotaciones (el 92 % de las personas mayores de 55 años no posee estudios y sólo el 2 % de la población tiene titulación universitaria). Las personas jóvenes, que cuentan con más cualificación, no trabajan en las explotaciones; sin embargo, el 10% tienen hijos estudiando en la universidad, lo que denota interés por alcanzar niveles superiores de cualificación. No hay paro en las unidades familiares; las mujeres son las que tienen más carga de trabajo; el 50% de los hombres cabeza de familia trabaja fuera de la explotación agraria y sólo el 55 % de la descendencia trabaja en la explotación a tiempo completo.

Existe poco interés en invertir en la cualificación técnica personal y de nuevas tierras, y mucho en comprar maquinaria, semillas y forrajes. La producción está orientada a la venta de leche y carne y al autoconsumo. Pero la mayoría de las personas se sienten *afortunadas* de vivir en el rural y se consideran *clase media*. Se corrobora una casi paralización de la emigración ya que, entre el 1996 y 2000, solo hubo un 7% de emigrantes. El estudio apunta también a los pocos días de vacaciones de los que disfrutan, la baja participación en las actividades de la cooperativa y la escasa afiliación a cualquier tipo de asociaciones.

Estos datos muestran un retrato bastante ajustado de la realidad, extensible a otras zonas, como es el papel primordial de la mujer en la explotación –los hombres compaginan el trabajo en otras empresas o servicios con el trabajo en aquella–. Y exigen un estudio más profundo para la introducción de cambios en la propia dinámica de la Cooperativa y de las estructuras del medio rural.

De los datos actuales, se deducen una serie de fortalezas y debilidades y pistas de actuación para el desarrollo orgánico y la estabilidad de la cooperativa y su entorno. Así, en 2004 se da un paso importante en la reestructuración de la cooperativa con el Plan de

Viabilidad para incrementar la competitividad y garantizar su estabilidad a medio y largo plazo mediante acciones orientadas a restablecer el equilibrio financiero, la reestructuración interna y societaria y favorecer las alianzas estratégicas en materia de compras y comercialización conjunta con otros fabricantes (Feiraco, 2005: 3-4).

En 2016, Feiraco da un gran paso y decide conformar, junto con las cooperativas de Melisanto e Irmandiños, un gran grupo lácteo gallego denominado CLUN (Cooperativas Lácteas Unidas). Se trata de un proceso integrador en una cooperativa de segundo grado. Según Sueiro (2016), el objetivo de esta unión es ganar volumen y conseguir una mayor eficiencia en la integración de servicios y el abaratamiento de costes, en el marco de un mercado de leche marcado por la volatilidad de precios. También se busca optimizar los suministros y agilizar el volumen para mejorar la cadena de valor y contribuir a su estructuración. Esta integración sigue la línea marcada por la Xunta de Galicia de generar grandes cooperativas y diversificar productos (ABC, 2016).

En 2017, primer año de actividad, CLUN contó con una cifra de negocio de 230 millones de euros, consolidándose como el principal operador lácteo gallego junto con Leche Río. Recoge leche en 30 municipios de Galicia y pone en el mercado marcas como Feiraco, Únicla, Clesa o los quesos Arquega. Como señalaba su presidente, CLUN es un proyecto que marca el cooperativismo del siglo XXI, contribuyendo a fomentar el orgullo de pertenencia al medio rural. Como grandes objetivos estratégicos se marcan la integración de servicios técnicos financieros, para alcanzar una mayor eficiencia de los costes de producción y agregar volumen para mejorar la cadena de valor y contribuir a su estructuración (Economía Digital, 2018).

## 5. COOPERATIVISMO E IGUALDAD

En este apartado se aborda la respuesta legislativa a nivel mundial, europeo y estatal, al fenómeno cooperativo y se estudian las acciones desarrolladas por Feiraco para la promoción de la igualdad en la cooperativa.

En el ámbito de las organizaciones internacionales, hay abundante normativa, entre otras, la Ley uniforme sobre las cooperativas de la OHADA (2010); la Ley marco para las cooperativas de América Latina (2008, segunda edición); la Ley modelo de cooperativas del Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito WOCCU, y, por supuesto, la Recomendación núm. 193 de la OIT.

En la Unión Europea, la normativa reguladora difiere entre los ordenamientos estatales. Por un lado, Dinamarca e Inglaterra dejan en manos de los estatutos de la sociedad la fijación de las normas relativas a todos los aspectos sociales y económicos. Los ordenamientos italiano y belga, se refieren específicamente a la sociedad cooperativa en la normativa civil y mercantil y reconocen beneficios fiscales (atenuados por aplicación de la normativa comunitaria) a las *cooperativas de mutualidad prevalente*, en las que el objetivo prioritario son las personas asociadas, no los beneficios económicos.

El tercer grupo de Estados está integrado por los que poseen una legislación específica. Se trata de los países de mayor tradición codificadora (Francia, Alemania, Portugal, Grecia...). Y fue posiblemente esta diversidad de enfoques lo que llevó a las instituciones

comunitarias a tomar conciencia de que la ausencia de una legislación para las prácticas cooperativas de perfil transnacional limitaba el desarrollo de estas y generaba disfunciones. Así se aprobó el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE) y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, relativa a los derechos de información, consulta o participación de las personas trabajadoras en la cooperativa. Dicha regulación favorece la creación de cooperativas a nivel europeo y cooperativas europeas de segundo grado a través de la fusión de cooperativas preexistentes de distintos Estados miembros; sin embargo, en la práctica esta posibilidad se ve limitada por las divergencias entre las legislaciones nacionales.

El caso español destaca por la proliferación de normas, que responde al esquema territorial constitucional de distribución de competencias más que a una necesidad de dar respuesta a realidades territoriales diferenciadas ya que la mayoría de leyes autonómicas presentan, en la práctica, escasas novedades respecto a la estatal. Así, tenemos 13 leyes procedentes de las CCAA y la Ley 27/1999 de Cooperativas, supletoria de las anteriores y directamente aplicable a aquellas cooperativas cuya actividad supera el ámbito de una CCAA.

En lo que se refiere al marco jurídico de la cooperativa Feiraco, más allá de la Ley 27/1999, la norma de referencia es la Ley 5/1998 de cooperativas de Galicia, con las últimas modificaciones del año 2017. De conformidad con esta norma, Feiraco es una cooperativa agraria, es decir, una sociedad de economía social.

Respecto al reparto de papeles entre géneros en el sector agrario, y a pesar de la importancia del trabajo de las mujeres, antes señalado, es de destacar que, según los datos del INE (2016), casi el 70% de los titulares de las explotaciones agrarias eran hombres. Las mujeres, según esta *Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas*, quedarían, en su mayoría, encuadradas en la categoría de "ayuda familiar". El trabajo femenino en la explotación parece entenderse, de esta manera, como una parte más de las labores que diariamente desarrollan en el ámbito doméstico (cuidado de descendientes, madre-esposa, dueña de casa). El rol productivo de la mujer, queda integrado en el rol reproductivo; ambos son roles no remunerados a pesar de que el cooperativismo parte de unos valores y principios que contribuyen a una mayor representatividad de la mujer.

En lo concerniente al cooperativismo agrario en Galicia, los datos de 2013 indican una tasa ligeramente superior de los varones (53,5%). En las cooperativas ganaderas, el porcentaje medio de representación femenina en los últimos años oscila entre el 38% y el 40%. Sin embargo, los datos que más claramente reflejan la brecha de género se refieren a la asistencia a las asambleas (69,44% de hombres frente al 30,56% de mujeres) y a la presencia femenina en los órganos de dirección (sólo 1 de cada 10 puestos es ocupado por una mujer).

El marco jurídico de la igualdad en España y Galicia está claramente definido. De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 9 de la Ley 2/2007 de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, el objetivo es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar cualquier discriminación por razón de género o identidad sexual a través de medidas como la introducción de la figura de titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

En este sentido, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, la cooperativa Feiraco ha aprobado dos planes de igualdad, el primero en 2009 y el último en 2018. La responsabilidad de la elaboración, implantación y buen desarrollo del plan de igualdad recae sobre la máxima Dirección de la Empresa, que delega en la Dirección de Recursos Humanos.

En esta perspectiva, en 2014 Feiraco firmó un acuerdo con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para equilibrar el número de mujeres y hombres en órganos de dirección, aunque actualmente el Consejo está integrado por siete hombres y una única mujer y nunca una mujer ha ostentado la presidencia de la cooperativa.

El Plan 2018 exigía también el uso del lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas, como en la página web y en cualquier otro medio de comunicación, pero esta medida no parece haber sido todavía cumplimentada.

Respecto a las medidas de violencia de género, el Plan 2009 asumió el compromiso de firmar convenios de colaboración con asociaciones vinculadas a la violencia de género para cofinanciar acciones para proteger a las víctimas y el Plan 2018 integra la violencia de género dentro de la salud laboral, lo que exige una mayor implicación y compromiso por la empresa.

En resumen, ambos Planes de 2009 y 2018, reflejan el compromiso de Feiraco con la igualdad. Las deficiencias y aciertos permiten realizar una reflexión sobre la evolución de su impacto en el cooperativismo. La profesionalización de los planes de igualdad quizá ayude a que sean mucho más correctos técnicamente y más adecuados y alcanzables, mediante una cultura empresarial de cambio e inversión económica.

## 6. CONCLUSIONES

De Feiraco que nace con 400 cooperativistas en 1968, a lo largo de su periplo vital, más de 10.000 socios han formado parte. Producen y comercializan leche y productos derivados procedentes únicamente de las explotaciones de los socios, a quienes garantizan todos los servicios necesarios para desarrollar su actividad.

Su filosofía está sustentada en el cooperativismo, pero también en la naturalidad, la galegitude, la calidad y el respeto al medio ambiente, apostando por el fomento del desarrollo económico y social de Galicia. Así, en 1995 crean la Fundación Feiraco que trabaja para impulsar la formación educativa, social y cultural de Galicia, así como la Responsabilidad Social Empresarial y la Investigación, apoyando actividades de mecenazgo dirigidas a la promoción cultural en colaboración con los ayuntamientos.

Feiraco es, por tanto, una Sociedad Cooperativa Galega con un amplio palmarés en innovación y dimensión social, acreedora al distintivo de Igualdade na Empresa por su política de responsabilidad social. Como señalaba su fundador, la actividad de la cooperativa influyó en la racionalización de las acciones agrarias y ganaderas y contribuyó al cambio de comportamientos y hábitos de los agricultores, ayudando al desarrollo y dinamización de la comarca (Xóvenes Agricultores, 1994).

Para finalizar queremos sintetizar las enseñanzas de Feiraco a partir de su nacimiento y evolución.

- a) No es suficiente la simple voluntad de los agricultores para el surgimiento de una Cooperativa. Es necesaria la implicación del entorno: profesiones liberales, comerciantes, asociaciones.
- b) El nacimiento de una Cooperativa necesita de unos principios y valores. En el caso de Feiraco, la doctrina social de la Iglesia, deseos de cambio y transformación social. También mayo del 68 con sus repercusiones mundiales, más aún en una España ansiosa por el cambio.
- c) Las influencias externas desempeñan también un importante papel. La histórica emigración a América de la zona, luego a Europa, va a jugar un importante papel. Los emigrantes, además de apoyo económico, aportan ideas y anhelos.
- d) El cambio político y la entrada de España en la Unión Europea son también un factor de primer orden.
- e) Pero este conjunto de influencias necesita de líderes. La implicación de profesionales con preocupación social comandados, en nuestro caso, por una figura señera.
- f) En un mundo rural y con un gran minifundio como el gallego, el papel de la mujer ha sido también un elemento dinamizador de primer orden, papel que se está poniendo de relieve por doquier.

En resumen, la sinergia e integración de fuerzas y voluntades, la conjunción de anhelos e ideales, el impulso democrático nacional y transnacional y la visión de líderes comprometidos son la garantía de Cooperativas exitosas, necesarias para el desarrollo rural, fijando población mediante la mejora de la calidad de vida de su gente, contribuyendo a un desarrollo sostenible y un trabajo digno como proclama la OIT.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABC. (2016). "La nueva cooperativa de Feiraco se llamará Clun y arrancará el 1 de enero". *ABC Galicia*. Disponible en: [https://www.abc.es/espana/galicia/abci-nueva-cooperativa-feiraco-llamara-clun-y-arrancara-1-enero-201611160929\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/galicia/abci-nueva-cooperativa-feiraco-llamara-clun-y-arrancara-1-enero-201611160929_noticia.html).
- ALONSO ÁLVAREZ, L. (2010). "La Economía de Galicia una panorámica 1750-2010". *Historia Contemporánea*, nro. 42, pps. 53-55. Universidad de A Coruña, A Coruña. Disponible en: <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/HC/article/download/4701/4487>.
- BERAMENDI, M. (2018). "Feiraco: una historia de película". En *La Voz de Galicia*.
- BLÁZQUEZ LOZANO, F. (2002). "Análisis de la evolución de las marcas de leche de consumo en la economía gallega en los últimos cinco años". En López Iglesias, E. y Ares Fernandez, J. J. (ed.). *Novos escenarios para a economía galega. II Congreso de Economía de Galicia*, pps. 369-392. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

- BERNÁRDEZ, A. (1999). *Planificación agraria na Galicia da autarquía (1939-1955)*. Xunta de Galicia: Santiago de Compostela.
- CARMONA BADÍA, X. (2001). "Galicia minifundio persistente, industrialización limitada". En *Historia económica regional de España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Crítica.
- CARRETERO, M. J. y ABELLÓ, G., FUNDACIÓN MUJERES (2011). *La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias, Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario*. Trabajo perteneciente al Proyecto Integra, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España.
- COLINO, J., NOGUERA, P. y RODRÍGUEZ, M. (1999). *La agricultura gallega en la Unión Europea. Balance del primer decenio*. A Coruña: Fundación Caixa Galicia.
- ECONOMÍA DIGITAL (2018). "Directivos y Empresas: el grupo de Feiraco cierra su primer año con un negocio de 230 millones". En *ED, economíaDigital*. Disponible en: [https://galicia.economiadigital.es/directivos-y-empresas/el-grupo-de-feiraco-cierra-su-primer-ano-con-un-negocio-de-230-millones\\_564386\\_102.html](https://galicia.economiadigital.es/directivos-y-empresas/el-grupo-de-feiraco-cierra-su-primer-ano-con-un-negocio-de-230-millones_564386_102.html).
- FEIRACO (1994). "Razones de una ampliación de capital". En *Revista Feiraco*, p.8.
- FEIRACO (1998). "El socio de Feiraco debe serlo a todos los efectos". En *Revista Feiraco*, pp. 3-4.
- FEIRACO (2005). "Comunicado do gabinete de comunicación da Consellería de Economía e Facenda". En *Revista Feiraco*, nro. 63, pps. 3-4.
- FEIRACO (2013). *Jesús García Calvo. FEIRACO, un modelo cooperativo para o desenvolvemento rural galego*. A Coruña, FEIRACO S. Coop. Ltda. G.
- FEIRACO (2018). "FEIRACO. Alimentación un Xeito de Ser". Disponible en: <https://feiraco.es/actualidad/prensa/feiraco-cumple-50-anos-liderando-el-sector-lacteo-desde-el-cooperativismo/>.
- FERNÁNDEZ PRIETO, L. (1992). *Labregos con ciencia, Estado, sociedade e innovación tecnolóxica na agricultura galega 1850-1939*. Vigo: Xerais.
- FERNÁNDEZ REDONDO, M. y MIRAS ARAUJO, J. (2009). *Política regional y localización industrial en Galicia*. Universidade de A Coruña. Disponible en: [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/987/Marta%20Fernandez\\_Jesus%20Miras.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/987/Marta%20Fernandez_Jesus%20Miras.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- FERRAS SEXTO, C., MACÍA ARCE, C., GARCIA VÁZQUEZ, Y. y GARCIA VÁZQUEZ, P. (2002). "Un novo escenario para a economía galega: minifundio sostible e agricultura familiar ecolóxica". En López Iglesias, E. y Ares Fernandez. J. (eds.). *Novos escenarios para a economía Galega, Actas do II Congreso de Economía de Galicia*, pp. 853-859. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- HENRY, H. (2013). *Orientaciones para la legislación cooperativa*, 2ª edición. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- LA VOZ DE GALICIA (2006). "Lugo presumió de industria". En *La Voz de Galicia. Lemos*. Disponible en: [http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/lemos/2006/09/14/lugo-presumio-industria/0003\\_5107153.htm](http://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/lemos/2006/09/14/lugo-presumio-industria/0003_5107153.htm).
- MAROTTA, F. (2014). "Perfiles fiscales de la cooperativa italiana y española: semejanzas y divergencias". En *Revista Vasca de Economía Social- GEZKI*, nro. 11.

- MARTÍNEZ LÓPEZ, A. (1995). *Cooperativismo y transformaciones agrarias en Galicia (1886-1943)*. Madrid: MAPA.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, A. (2000). "La ganadería gallega durante el primer franquismo: crónica de un tiempo perdido 1936-1960". En *Historia Agraria*, nro. 20, pps. 197-224.
- MOUGÁN BOUZÓN, H. (2016). "Coñecendo o cooperativismo na gandería". Asociación Galega de Cooperativas Agroalimentarias, AGACA, Consellería de Economía, Emprego e Industria, Xunta de Galicia.
- QCOM.ES (2019). "Feiraco cuarenta años liderando el sector lácteo gallego". En *Qcom.es*. Disponible en: [http://www.qcom.es/alimentacion/reportajes/feiraco--40-anos-liderando-el-sector-lacteo-gallego\\_449\\_2\\_588\\_0\\_1\\_in.html](http://www.qcom.es/alimentacion/reportajes/feiraco--40-anos-liderando-el-sector-lacteo-gallego_449_2_588_0_1_in.html).
- SUEIRO, M. (2016): "Tres cooperativas inicia su conversión en un grupo lácteo". En *ABC Galicia*.
- UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS, UPA (2009). "FEIRACO, 40 años liderando el sector lácteo gallego desde el cooperativismo". En *Cuadernos La Tierra*. Disponible en: [https://www.upa.es/clt/lcuadernos\\_15/pag\\_031-033\\_feiraco.pdf](https://www.upa.es/clt/lcuadernos_15/pag_031-033_feiraco.pdf).
- VILLARES PAZ, R. (1980). "La Economía Contemporánea". En *Historia de Galicia*, Alhambra, pps. 243-276.
- XÓVENES AGRICULTORES (1994). "García Calvo: Revolucionamos y modernizamos a toda una comarca". En *Revista Xóvenes Agricultore*, nro. 110, pps. 20-26.



**CALIDAD DEL EMPLEO CREADO EN LAS COOPERATIVAS  
Y SOCIEDADES LABORALES EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA.  
ANÁLISIS DEL CASO DE ESPAÑA**

**BELÉN CASTRO NÚÑEZ**

Profesora Contratada Doctor  
Universidad Rey Juan Carlos

**ROSA SANTERO SÁNCHEZ**

Profesora Contratada Doctora  
Universidad Rey Juan Carlos



**Resumen:** La Economía social se caracteriza por una serie de principios diferenciales que conllevan un comportamiento singular en relación con el empleo, que se concreta en plantillas más diversas e integradoras y en mejores condiciones laborales (Santero y Castro, 2016), tales como una mayor estabilidad en el empleo generado (Grávalos y Pomares, 2001, Díaz y Marcuello, 2010).

El objetivo principal de este trabajo es analizar la calidad del nuevo empleo creado por cooperativas y sociedades laborales durante el periodo 2013-2016, periodo de recuperación económica tras la Gran Recesión. Para evaluar la calidad del empleo generado por estas entidades de economía social, contrastaremos características asociadas a la calidad laboral, frente a un grupo de control, formado por el empleo creado por sociedades anónimas y limitadas durante el mismo periodo, para estudiar las posibles diferencias y su significatividad estadística. La identificación y análisis del nuevo empleo se realiza utilizando la información contenida en la Muestra Continua de Vidas Laborales. Los resultados apuntan que las cooperativas y sociedades laborales crean empleo más seguro y más equitativo, sin embargo, no todas las características asociadas a la calidad laboral son más favorables en la economía social.

**Palabras clave:** Cooperativas; sociedades laborales; calidad laboral; empleo.

**Abstract:** Social Economy entities share values that are translated into a differential behaviour in relation to the characteristics of their workforce, working conditions, geographic location and production specialization (Santero y Castro, 2016). In terms of employment, literature supports the idea of more stable employment among these entities than the capital type of firms (Monzon y Chaves, 2012 y 2017), and in particular for the case of Cooperatives and Employee Owned Firms in Spain (Pomares, 2001, Díaz y Marcuello, 2010).

The goal of the paper is to analyze the new employment generated by Cooperatives and Employee Owned Firms in Spain along the recovery from the Great Recession (period 2013-2016). We use the Continuous Sample of Working Histories for Spain, published by the Ministry of Employment and Social Security. We design a comparative analysis, using a control group with capital type corporations (public limited companies) in order to contrast from an empirical point of view the main effects consequence of the principles of social economy. Preliminary results support the idea of social economy as a generator of more stable employment, but deeper analysis is required to understand the results of some variables, in which social Economy shows worst results than corporations.

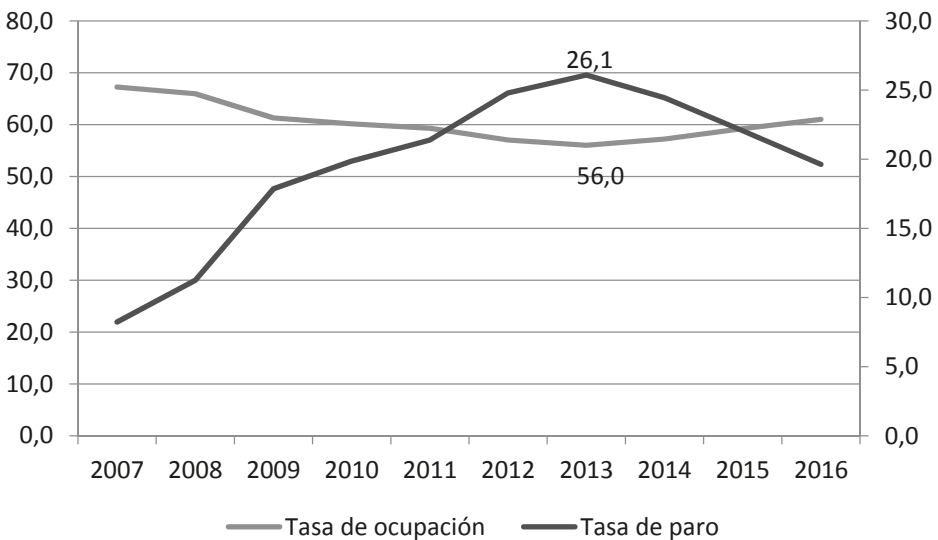
**Keywords:** Cooperatives; Employee Owned Firms; job quality; employment.

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde distintos organismos nacionales e internacionales, así como en diferentes investigaciones, se evidencia una disminución de la calidad en el empleo a partir de la Gran Recesión (Jansen, Jiménez-Martín y Gorjón, 2016, OCDE, 2016). La elevada tasa de paro que ha experimentado España durante la crisis ha puesto de manifiesto una mayor competencia por los puestos de trabajo existentes, asociados además a unas peores condiciones laborales, con mayor temporalidad y parcialidad, así como con menores retribuciones (Jansen, Jiménez-Martín y Gorjón, 2016). La inestabilidad laboral y la inseguridad ante unas altas tasas de desempleo en España han colocado a nuestro país entre los diez países con peores condiciones laborales (OCDE, 2016).

El año 2013 es un punto de inflexión en el mercado laboral español. La tasa de ocupación se ha ido reduciendo durante el periodo más fuerte de la crisis hasta alcanzar su mínimo en ese año, con un 56%; y, por su parte, la tasa de desempleo ha estado creciendo de forma continuada durante la crisis, hasta situarse en el 26,1%, pico más alto de la última década, en el año 2013 (Gráfico 1). A partir del 2013 las tendencias se invierten, y empieza a generarse empleo, creciendo la tasa de ocupación y disminuyendo la tasa de paro.

**Gráfico 1.** Tasa de ocupación y tasa de paro (eje secundario). Periodo 2007-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (2007-2016).

En este contexto, los empleadores de la economía social son importantes agentes de inserción laboral, crean y mantienen empleos estables y de calidad, contribuyendo a rectificar algunos desequilibrios del mercado de trabajo: el desempleo, la inestabilidad y la exclusión de los desempleados, tanto en el plano social como en el mercado laboral (Calderón y Calderón, 2012).

Por su parte, la economía social se caracteriza por una serie de principios diferenciales, entre los que cabe destacar la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. Estos principios conllevan un comportamiento singular en relación con el empleo, que se concreta en plantillas más diversas e integradoras y en mejores condiciones laborales (Santero y Castro, 2016). En particular, la literatura apunta a una mayor estabilidad y calidad del empleo, haciendo mención especial a las crisis económicas (Monzón y Chaves, 2012 y 2017). Para el caso de España, se han desarrollado varios estudios sobre cooperativas y se ha analizado su impacto de forma específica sobre el mercado laboral (Grávalos y Pomares, 2001, Díaz y Marcuello, 2010), encontrándose evidencia que apoya la idea de una mayor estabilidad del empleo generado.

En el caso de España, la propia Ley 5/2011, hace referencia a dichos valores al definir la Economía Social como el “conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos (...). Estas entidades se rigen por algunos principios orientadores entre los que cabe destacar la primacía de las personas y del fin social sobre el capital; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica; la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad; y la independencia respecto a los poderes públicos”.

La mayor parte de esta literatura sugiere un impacto positivo de estas entidades sobre la economía en los países europeos: en Italia (Guerreri, Nazzaro y Zevi, 1992), Francia (Defourny, 1990), Reino Unido (Cornforth y Thomas, 1995; Jefferis y Mason, 1990), Portugal (Bartlett y Pridham, 1991), Holanda (Voets, 1990) y, en España (Díaz, 2000; Cubedo, 2006; Díaz y Marcuello, 2010; Castro, Santero, Martínez y Guilló, 2013). En Estados Unidos, Deller, Hoyt, Hueth y Sundaram-Stukel (2009) comprueban el impacto positivo sobre el volumen de negocios, las retribuciones salariales y el número de puestos de trabajo en cooperativas, utilizando el análisis input-output y teniendo en cuenta tanto el impacto directo, como el indirecto e inducido. En términos de empleo, la literatura apunta a una mayor estabilidad y calidad del empleo, haciendo mención especial a las crisis económicas, incluida la última acaecida (Monzón y Chaves, 2012 y 2017). Para el caso de España se han desarrollado varios estudios sobre cooperativas y se ha analizado su impacto de forma específica sobre el mercado laboral (Díaz, 2000; Grávalos y Pomares, 2001 y Díaz y Marcuello, 2010), encontrándose evidencia que apoya la idea de una mayor estabilidad del empleo en cooperativas. La dimensión de la flexibilidad y la seguridad laboral, analizadas a través del tipo de jornada laboral y la forma contractual para cooperativas y sociedades laborales (Calderón y Calderón, 2012), muestran que, la jornada a tiempo parcial tiene un mayor peso en las entidades de la economía social, lo que confiere una mayor flexibilidad en el empleo, y una mayor estabilidad en el empleo del sector que en el promedio nacional, en cuanto a presencia de contratos indefinidos (superior en las sociedades laborales que en las cooperativas).

El objetivo principal de este trabajo es analizar la contribución de una parte de la Economía Social en España a la cohesión social en términos de volumen y de calidad del

empleo generado por las entidades que la forman, y centrándonos en un periodo clave para la sociedad española, la recuperación económica de la Gran Recesión que comenzó en el año 2008. A tales efectos nos centramos en las entidades cooperativas y sociedades laborales y analizamos el empleo creado por las mismas en el periodo definido como de recuperación económica que comprende los años 2013 a 2016. Se utilizará como un grupo de control, el empleo generado por sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, obtenido estratificando por tamaño de empresa y sector económico. El objetivo es comprobar si las empresas de economía social, en concreto, cooperativas y sociedades laborales, ofrecen mejores condiciones laborales a sus trabajadores/as, y por lo tanto, la hipótesis de investigación asociada a este objetivo es que la calidad laboral de los nuevos puestos de trabajo generados durante el periodo de análisis son mejores en las entidades de economía social que en las empresas mercantiles.

La estructura de la investigación se presenta a continuación. En primer lugar, nos centraremos en la revisión teórica sobre la calidad laboral y su medición. Posteriormente se presenta la metodología con la descripción de la base de datos (con el diseño del grupo de control) y las variables de interés que se incluyen en el análisis, y se cierra con los resultados y conclusiones.

## 2. LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD LABORAL

Con el objeto de analizar la calidad del empleo generado en las cooperativas a lo largo de la recuperación económica, debemos abordar dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, definir qué se entiende por calidad laboral, y en segundo, definir como se abordará metodológicamente la obtención de una medida de dicha calidad laboral.

La primera limitación que nos encontramos en el ámbito del estudio de la calidad laboral es la carencia de una única definición aceptada en el ámbito internacional. Esto se debe al carácter complejo y multidimensional del término, que combina tanto aspectos objetivos como subjetivos (Muñoz de Bustillo, 2011). Según Burchell et al. (2014) el origen del análisis de la calidad laboral se puede remontar al estudio de la calidad de la vida laboral introducida a mediados del siglo pasado como un parámetro para medir la satisfacción de los trabajadores en sus puestos laborales. Las críticas relativas a la subjetividad de este concepto llevaron a la inclusión de otras variables, cuya medición reviste mayor objetividad.

Desde un punto de vista holístico la calidad del trabajo para Somarriba y Merino (2013) puede considerarse que *“en su acepción más amplia abarca las características del empleo y del puesto de trabajo (horas de trabajo, sueldo, cualificación necesaria...), del entorno general del puesto y del mercado de trabajo (condiciones de trabajo, formación, igualdad de género, diálogo social...) y la percepción o valoración subjetiva del trabajador relativa a su puesto de trabajo (satisfacción laboral, expectativas laborales...)”*.

De esta definición, los autores derivan un indicador que considera cuatro tipos dimensiones: La primera de ellas se relaciona con la “Seguridad Socio-Económica” e incluye variables que aproximan la estabilidad y calidad del puesto de trabajo (temporalidad, rotación, coste salarial por trabajador, tasa de parcialidad, satisfacción con salario, jorna-

da e involuntariedad del trabajo a tiempo parcial). Dentro de esta dimensión, se incluye tanto información aportada por las empresas, los salarios, como por los trabajadores, como el nivel de satisfacción con distintas características del puesto laboral. La segunda dimensión recoge aspectos asociados a la satisfacción y la percepción del trabajador con su puesto laboral (satisfacción con entorno físico, salud y seguridad, autonomía, adecuación formación, predicción y prevención riesgos laborales, percepción de estrés, monotonía y riesgos en el trabajo, compañerismo, trabajo en equipo, satisfacción con tiempo de descanso y participación en cursos de formación). La tercera dimensión se refiere a las relaciones laborales (convenio, organigrama, estructura que facilita la negociación colectiva, conocimiento de los objetivos de la empresa, participación en la toma de decisiones) y, la última analiza las políticas sociales (tasa de paro en grupos desfavorecidos, conciliación vida familiar y laboral, cobertura de desempleo).

La construcción de indicadores de calidad laboral se ha considerado un imperativo en el presente siglo, marcado por los cambios económicos y sociales (Osterman, 2010). Respondiendo a esta necesidad, en los últimos años se ha asistido a un creciente interés por su desarrollo, como lo demuestra la abundante literatura publicada al respecto (Loughlin y Murray, 2013; Knox et al., 2011) y al esfuerzo de numerosos países por crear indicadores de calidad en el empleo comparables a nivel internacional (Vinopal, 2012; Dueñas e Iglesias, 2009). En el año 2005 se refuerza el interés por la calidad laboral con la Estrategia de Lisboa del Consejo Europeo.

La Comisión Europea (2009) propone en su documento “Indicadores de Calidad en el Trabajo” dos dimensiones esenciales: Calidad del empleo (*employment quality*) y calidad del trabajo (*work quality*). La primera se refiere a aquellos aspectos del empleo en sí que tienen un potencial impacto sobre el bienestar del trabajador (tipo de contrato, remuneración, jornada laboral, posibilidades de promoción y evolución profesional, etc.). Por su parte, la segunda dimensión se centra en las formas en las que la actividad laboral y las condiciones bajo las que se desarrolla afectan el bienestar del trabajador (autonomía, intensidad, entorno laboral, etc.).

Es evidente que el indicador tiene que partir de una visión multidisciplinar (Santero, 2012), sin embargo, existe una falta de consenso sobre las dimensiones, así como en las variables a incluir en cada dimensión. Algunas de las medidas de calidad existentes se desarrollan a través de un solo indicador; otras a través de varios indicadores, con diferentes tipos de variables, lo que entraña la dificultad de decidir el peso que ha de tener cada uno de los indicadores sobre el total (Mahadea, 2013; Somarriba y Merino, 2013; Muñoz de Bustillo et al., 2011).

En resumen, cabe destacar que las definiciones analizadas señalan múltiples y variadas dimensiones. No obstante, los tres coinciden en la relevancia de la dimensión “seguridad socio-económica” (*employment quality*), referida a las características del puesto laboral y también se suele denominar dimensión objetiva, al centrarse en información recogida en registros, considerándose tal información objetiva, frente a aquella derivada de percepciones de los trabajadores sobre la calidad de su puesto de trabajo. La dimensión de seguridad socioeconómica incluye aquellas características que son propias del contrato que tiene el trabajador en la empresa y por tanto son objetivas y comparables

entre diferentes sujetos, países, empresas y sectores. Así pues, en este trabajo nos centramos en esta dimensión.

La calidad laboral no sólo presenta la dificultad de la especificación de las dimensiones o áreas que comprenden dicho concepto, sino que también se enfrenta a un segundo nivel de conceptualización o delimitación, para cada una de las dimensiones. En este sentido, en el caso de la dimensión socio-económica, tampoco existe una única delimitación de los aspectos a incluir, si bien desde una perspectiva empírica pueden distinguirse cinco áreas: seguridad laboral, salario y otras retribuciones, jornada laboral y conciliación, cualificación y formación y, por último, seguridad del puesto laboral e igualdad de género. En relación a los indicadores estadísticos que pueden incluirse en cada una de las áreas Santero-Sánchez et al (2015) recogen las variables empíricas que la literatura asocia a cada una de las áreas mencionadas. En la práctica, las limitaciones de información disponible en cada caso determinan las variables que pueden finalmente incluirse al analizar la calidad laboral desde la perspectiva de seguridad socioeconómica. En este trabajo, en el apartado de metodología identificamos las variables disponibles para el caso de las cooperativas y sociedades laborales en España.

### **3. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA**

#### **3.1. Base de datos y muestra**

En este trabajo se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) realizada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018). Se trata de un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de 1,2 millones de personas residentes en España y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año, y de hecho constituye de hecho la única fuente estadística que permite el análisis de la vida laboral de los trabajadores. En particular, en lo que a este trabajo respecta, contiene además de variables sociológicas básicas (edad, domicilio, nacionalidad, etc.) información relativa a la vida laboral de las personas, siempre que se haya desarrollado dentro de España (tipo de contrato, duración del mismo, grupo de cotización, etc.), y algunas variables relativas a características básicas del empleador.

La identificación de los trabajadores/as de cooperativas se realiza mediante la variable que recoge la letra NIF de la entidad empleadora, que para las cooperativas es la F. Así pues, se extraen de la MCVL todos aquellos trabajadores/as que han sido empleados por dichas entidades. En el caso de las sociedades laborales, la MCVL contiene una variable que identifica a los trabajadores de este tipo de entidades, y a través de ellos, se identifica a las entidades empleadoras como sociedades laborales.

De cara a analizar la calidad del empleo generado en las cooperativas a lo largo de la recuperación económica se analizará el empleo creado a lo largo de los años 2013-2016, identificando para cada año las personas que se van incorporando al mercado laboral. A tales efectos se identifican las personas que se han dado de alta en la segu-



ridad social en alguno de los 4 años analizados siendo su empleador una cooperativa o sociedad laboral. Como grupo de control de cara a establecer un punto de referencia en la calidad laboral, utilizaremos una muestra equivalente en términos de tamaño de empresa y sector económico.

El diseño de los grupos de control debe tener en cuenta que los elementos deben ser estadísticamente equivalentes o comparables. Al respecto se ha trabajado con la hipótesis de que las principales características descriptivas de una empresa, en términos de influencia en su comportamiento, son su tamaño y sector de actividad. Así pues, se debe obtener un perfil de las cooperativas y sociedades laborales en cuanto a su sector de actividad y tamaño que se reproducirá a la hora de definir el grupo de control, igualándose las distribuciones cruzadas por tamaño empresarial, y sector de actividad de ambas muestras. Así pues, se controla el diseño de las muestras por las potenciales diferencias debidas a las dos variables que mayor influencia tienen en el comportamiento empresarial. Por tanto, las muestras tendrán el siguiente formato.

$$coop/sl = \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{1ji} + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{2ji} + \dots + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{kji}$$

$$gcontrol = \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{1ji} + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{2ji} + \dots + \sum_{j=0}^n \sum_{i=0}^n E_{mji}$$

Donde *coop/sl* recoge la muestra de empresas pertenecientes a la economía social y *gcontrol* la correspondiente a empresas fuera de la economía social, siendo *k* el tipo de entidad dentro de la economía social, *m* el tipo de entidad del grupo de control, *j* el sector económico e *i* el tamaño empresarial.

El conjunto de la muestra final con la que se ha trabajado incluye 17.764 empresas, de las cuales 4162 son cooperativas o sociedades laborales. La MCVL identifica 181.284 nuevas altas en la seguridad social en el periodo 2013-16 vinculadas a dichas entidades, vinculadas a las vidas laborales de 66.875 personas (15.868 han trabajado dentro de cooperativas o sociedades laborales y 51.007 en el grupo de control).

### 3.2. Variables para el análisis

La MCVL incluye diversas variables relacionadas con el puesto de trabajo, de las cuales, las siguientes se encuentran dentro de las que el marco teórico asocia a dimensión de seguridad socioeconómica de la calidad laboral:

- \* **Tipo de contrato:** Identifica la modalidad contractual correspondiente a la relación laboral según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores. Esta variable se presenta en la muestra como categórica, con una agrupación en función de su temporalidad y parcialidad en cinco categorías: Indefinido a tiempo completo,

indefinido a tiempo parcial, fijo discontinuo, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial. Además, se puede utilizar para aproximar la estabilidad del tipo de contrato, la duración del mismo en la relación laboral del trabajador.

- \* **Tipo de jornada:** La muestra identifica la jornada a tiempo completo y, en caso de ser a tiempo parcial, incluye un coeficiente de parcialidad que recoge el porcentaje que representa sobre una jornada completa. Así, el valor 100 está asociado a la jornada a tiempo completo y los valores inferiores a 100 proporcionan el porcentaje de parcialidad. En el caso de España, la temporalidad se considera negativa, en cuanto a la calidad laboral, por las condiciones asociadas que conlleva: inseguridad, jornadas laborales variables, menores salarios, frecuencias imprevisibles que pueden dificultar la conciliación de la vida laboral y personal (Prieto et al., 2009).
- \* **Cualificación asociada al puesto laboral:** se aproxima a través de las categorías profesionales para trabajadores asalariados/as. Si bien su principal aplicación práctica es limitar las bases de cotización a la seguridad social, también puede ser identificativo de la categoría profesional y formación que el empleador reconoce. En este sentido, se ha realizado una agregación de las categorías originales en 3 categorías, con el objeto de agrupar, en la medida de lo posible, según la cualificación asociada al grupo de cotización.
  - Cualificación alta: incluye los grupos o categorías de cotización de 1 a 3.
  - Cualificación media: agrega los grupos de cotización de 4 a 8.
  - Cualificación baja: incluye los grupos de cotización de 9 a 12.

La cualificación es una característica de los trabajadores relacionada con su formación y su experiencia, que va a estar relacionada con la calidad ligada al puesto laboral.

- \* **Duración acumulada de la relación laboral durante el periodo:** Con independencia del número de relaciones laborales que haya tenido el trabajador, esta variable mide el número de días totales trabajados, siendo el valor máximo de esta variable continua, 365 días por año, y en el total de los 4 años que contiene el periodo, el máximo sería 1.461 días (contando un año bisiesto). Las personas pueden tener a lo largo de un mismo año, varias relaciones laborales que están superpuestas, especialmente porque sean contratos de jornada parcial, y por ello el valor máximo podría exceder al valor indicado. A los trabajadores les favorece tener continuidad en el trabajo y, por tanto, una mayor duración en el año mejoraría su calidad laboral, siendo la situación perfecta trabajar 365 días al año.

Se realiza un conjunto de contrastes, paramétricos (ANOVA y Chi-cuadrado) de diferencias en la distribución de las variables y se estudia la significatividad estadística correspondiente a cada contraste.

#### 4. RESULTADOS PRELIMINARES

En primer lugar, se analiza cómo ha evolucionado el nuevo empleo generado durante este periodo tras la crisis. La muestra de análisis cuenta con 66.875 trabajadores/as.

La identificación de las personas que han comenzado nuevas relaciones laborales en cada año se puede aproximar a la evolución de la tasa de ocupación que ha experimentado la economía en este periodo. Como se puede observar en la Tabla 1, el empleo ha ido creciendo durante el periodo, pasando de un 33,1% del año 2013 hasta un 45,7% en el año 2016.

**Tabla 1.** N° personas empleadas (y porcentaje) en cada año del periodo. 2013-2016

<b>Año</b>	<b>N° personas empleadas</b>	<b>% respecto al total de la muestra</b>
2013	22.114	33,1
2014	24.527	36,7
2015	27.513	41,1
2016	30.573	45,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, varios años.

Para valorar si las entidades de economía social tienen una actividad mayor durante el periodo de recuperación económica y están generando más empleo que el resto de empresas, identificamos las nuevas relaciones laborales en cada año y hacemos un contraste de igualdad de distribución (Chi-cuadrado) en función de si la contratación se ha realizado en entidades de economía social o de las empresas del grupo de control (Tabla 2).

En todos los años se observa que hay un mayor porcentaje de nuevos contratos en economía social y que las diferencias respecto al grupo de control son estadísticamente significativas. La Tabla 2 muestra el número y porcentaje de personas que han tenido un nuevo contrato en cada año, dentro del total de trabajadores/as del periodo para cada tipo de empresa.

Así, del total de empleados/as dentro de cooperativas y sociedades laborales en el año 2013 empezaron el 39,6% mientras que del total de personas del grupo de control, tuvieron nuevos contratos el 30,7%, una diferencia de 7 puntos porcentuales. Esta diferencia entre tipos de empresas se ha ido reduciendo a medida que avanzaba el periodo de recuperación, pasando de casi 9 puntos porcentuales en el año 2013, a 5 puntos porcentuales en el año 2016.

**Tabla 2.** Distribución (porcentual) de personas con nuevos contratos por año y tipo de empresa. 2013-2016

<b>Año</b>	<b>Grupo de control</b>	<b>Cooperativas y Sociedades Laborales</b>	<b>Chi-cuadrado (p-valor)</b>
2013	15.829 (31,0%)	6.285 (39,6%)	402,1 (0,000)
2014	17.717 (34,7%)	6.810 (42,9%)	348,9 (0,000)
2015	20.251 (39,7%)	7.262 (45,8%)	183,7 (0,000)
2016	22.578 (44,4%)	8.373 (49,9%)	145,8 (0,000)

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL, varios años.

En segundo lugar, se analizan las características del empleo generado por cuenta ajena (altas laborales) en el periodo 2013-2016 (Tabla 3). El análisis preliminar de los resultados muestra que las cooperativas y sociedades laborales, generan empleo más estable, con menor temporalidad y parcialidad, si bien la duración media de las altas laborales es menor, sobre todo en lo referente a duraciones superiores al año, que representan el 7%, frente al 14% en sociedades anónimas y limitadas.

**Tabla 3.** Principales características altas laborales por cuenta ajena, 2012-16 (porcentaje sobre el total por categoría)

	<b>Cooperativas- SAL/SLL</b>	<b>Empresas SA/SL</b>
Observaciones	57048	124236
Tipo de contrato*		
no consta(1)	15,0	0,1
indefinido	17,1	18,5
temporal	67,9	81,5
Tipo de jornada*		
jornada parcial	19,0	27,6
jornada completa	81,0	72,4
Cualificación según grupo de cotización*		
cualificación alta	18,0	8,8
cualificación media	26,4	39,4
cualificación baja	55,6	51,8
Duración media de las altas laborales*		
menos de una semana	38,8	20,7
1 semana a 1 mes	15,8	22,2
1 mes a 6 meses	28,3	31,8
6 a 12 meses	10,0	11,4
un año o más	7,2	14,0

Notas: (1) En un porcentaje elevado se trata de trabajadores de cooperativas asociadas, pero con registro nulo en tipo de contrato (si bien no son autónomos); \*Diferencias estadísticamente significativas para p-valor 0.000 del estadístico Chi-cuadrado.

Fuente: Cálculos propios a partir de MCVL 2013-16.

La cualificación del empleo requeriría un análisis complementario cualitativo ya que se produce una diferencia importante respecto al grupo de control es dos características. Por un lado, existe un mayor porcentaje de contratos asociados a grupos de cotización de baja cualificación que podría estar asociado a los valores de integración social de la economía social; y por otro, existe un mayor peso de los contratos de alta cualificación, aspecto que resulta de interés especialmente en el tipo de empresas que está en análisis, cooperativas y sociedades laborales, que estaría recogiendo una salida a la crisis a través del emprendimiento colectivo de personas de titulaciones universitarias.

## 5. CONCLUSIONES

La Gran Recesión y su posterior recuperación parece que ha tenido efectos menos perjudiciales sobre el empleo de las entidades de la economía social, que, en el conjunto de la economía española, por lo que este tipo de entidades parece soportar mejor las situaciones de recesión como aparece analizado en la literatura.

En este trabajo se muestra que las cooperativas y sociedades laborales, durante el periodo de recuperación, han generado un mayor número de empleos que un grupo de control (sociedades anónimas y limitadas) con una estructura similar en cuanto a tamaño empresarial y sector de actividad.

Esta primera aproximación a la calidad laboral a partir de indicadores simples aproximados por variables asociadas a los contratos laborales muestra que las cooperativas y sociedades laborales han ofrecido mejores condiciones con menor temporalidad y parcialidad. Sin embargo, hay aspectos que habría que estudiar con un análisis más profundo, especialmente en cuanto a la duración de los contratos y a la cualificación asociada al puesto laboral, puesto que hay una polarización destacada, que podría estar relacionada a los valores de estas entidades, con mayor integración de personas en riesgo de exclusión. Así mismo, también es necesario aproximar la estabilidad laboral con un indicador compuesto a partir de técnicas multivariantes, que permitan unificar en una única variable el concepto de calidad y que permita dar una visión más completa de los nuevos contratos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRANZ MUÑOZ, J. M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ MARTÍN, V. (2018). "Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013". En *Hacienda Pública Española*, nro. 225, pps.133-164.
- BORRÁS PALÁ, F. y RÚA VIEYTES, A. (2003). "Planteamiento metodológico multivariante para el estudio de la convergencia regional: aplicación a la Unión Europea. En 27 Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa (Lleida, 8-11 Abril 2003)". Disponible en: [http://web.udl.cat/usuaris/esi2009/treballs/P2\\_13.pdf](http://web.udl.cat/usuaris/esi2009/treballs/P2_13.pdf).
- BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K., PIASNA, A. y AGLONI, N. (2014). "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates". En *Cambridge Journal of Economics*, nro. 38, pps. 459-477.
- CALDERÓN MILÁN, B. y CALDERÓN MILÁN, M. J. (2012). "La calidad del empleo de las entidades de la economía social en periodo de crisis". En *Ekonomiaz*, nro. 79, pps. 30-57.
- CASTRO NÚÑEZ, R. B., SANTERO SÁNCHEZ, R., MARTÍNEZ MARTÍN, M. I. y GUILLÓ RODRÍGUEZ, N. (2013). "Impacto socioeconómico de las empresas de Economía Social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social". En *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nro. 79, pps. 35-58.
- DÍAZ FONCEA, M. y MARCUELLO SERVÓS, C. (2010). "Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB". En *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nro. 67, pps. 23-44.

- DUEÑAS FERNÁNDEZ, D., IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. y LLORENTE HERAS, R. (2010). "Job quality, job satisfaction and services in Spain". En *Journal of Innovation Economics: Innovations and Performances in Services*, nro. 5, pps. 145-166.
- EUROPEAN COMMISSION (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718A-TT24284EN.pdf>.
- GARCÍA LAUTRE, I., GIL CANALETA, C., PASCUAL ARZOZ, P. y RAPÚN GÁRATE, M. (1998). "Una propuesta metodológica para la ordenación de las infraestructuras regionales". En *Estudios Regionales*, nro. 51, pps. 145-170.
- GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A. y POMARES HERNÁNDEZ, I. (2001). "La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas". En *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nro. 38, pps. 33-55.
- JANSEN, M., JIMÉNEZ-MARTÍN, S. y GORJÓN, L. (2016). "El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión". En *Estudios sobre la Economía Española* 2016/09, FEDEA.
- KNOX, A., WARHURST, C. y POCOCK, B. (2011). "Job quality matters", *Journal of Industrial Relations*, vol. 53(1), pps. 5-11.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- LOUGHLIN, C. y MURRAY, R. (2013). "Employment status congruence and job quality". En *Human Relations*, nro. 66, pps. 441-451.
- MAHADEA, D. (2013). "On the economics of happiness: the influence of income and non-income factors on happiness". En *South African Journal of Economic and Management Sciences*, nro. 16(1), pps. 39-51.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2018). Muestra Continua de Vidas Laborales. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Muestra\\_Continua\\_de\\_Vidas\\_Laborales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm)
- MONZÓN CAMPOS, J. L. y CHAVES ÁVILA, R. (2012). *La Economía Social en la Unión Europea*, Comité Económico y Social Europeo. Disponible en: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-es-c.pdf>.
- MONZÓN CAMPOS, J. L. y CHAVES ÁVILA, R. (2017). *Evolución reciente de la Economía Social en la Unión Europea*. Informe CES/CSS/12/2016/23406, Comité Económico y Social Europeo. Disponible en: [https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-es-n\\_0.pdf](https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-es-n_0.pdf).
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R., FERNÁNDEZ MACÍAS, E., ESTEVE, F. y ANTÓN, J. I. (2011). "E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators". En *Socio-Economic Review*, nro. 9, pps. 447-475.
- OCDE (2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en).
- OCDE (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide*. Disponible en: <http://www.oecd.org/std/42495745.pdf>.
- OSTERMAN, P. (2010). "Job design in the context of the job market". En *Journal of Organizational Behavior*, nro. 31, pps. 401-411.

- PRIETO, C., ARNAL, M., CAPRILE, M. y POTRONI, J. (2009). *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- SANTERO SÁNCHEZ, R. (2012). "Análisis de la Diversidad de Género en la Dirección y su influencia en las condiciones laborales observación del tejido empresarial español". Tesis Doctoral: Universidad Rey Juan Carlos.
- SANTERO-SANCHEZ, R., SEGOVIA-PEREZ, M., CASTRO-NUÑEZ, R. B., FIGUEROA-DOMEQ, C. y TALÓN-BALLESTERO, P. (2015). "Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index". En *Tourism Management*, nro. 51, pps. 234-246.
- SOMARRIBA ARECHAVALA, N. y MERINO LLORENTE, M. C. (2013). "Una aproximación a la calidad del empleo en España desde la perspectiva de género por subgrupos ocupacionales". En *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nro. 0, 2013-14, pps. 19-45.
- VINOPAL, J. (2012). "The Discussion of Subjective Quality of Working Life Indicators". En *Sociología*, vol. 44, nro. 3, pps. 385-401.





**LA MONEDA Y CRIPTOMONEDA SOCIAL  
PARA EL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA  
SOCIAL Y SOSTENIBLE**

MARTA GARCÍA MANDALONIZ

Profesora titular de derecho mercantil  
Universidad Carlos III de Madrid

MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO

Profesora contratada doctor de derecho del trabajo  
y de la seguridad social Universidad de Sevilla



**Resumen:** En la economía social toman fuerza experiencias de intercambios de bienes y servicios con moneda no oficial para promover la redistribución de la riqueza y el bienestar social. Sin regulación han nacido y crecido estos sistemas alternativos de intercambio. Aunque la regulación conlleva límites y costes, la falta de regulación entraña riesgos. Por no estar reguladas, las monedas sociales pudieran llegar a ser un elemento distorsionante de la leal competencia por desenvolverse al margen del cumplimiento de las reglas fiscales y laborales. Los riesgos se multiplican cuando las monedas sociales se digitalizan. Además de atender a la prevención de la evasión de impuestos o del lavado de activos susceptibles de derivar, en general, de las monedas digitales, no habrían de desentenderse los riesgos de fraude o estafa que pudieran aparecer en algunos cripto-proyectos puestos en marcha con supuestas finalidades sociales. Para que en el futuro las monedas y criptomonedas sociales actúen como un eje principal de la economía social, cabría plantearse la conveniencia de aprobar una regulación para su propagación con confianza. Con una regulación flexible y proporcional, las monedas y criptomonedas sociales podrían ser clave del desarrollo sostenible hacia el que se dirige Europa en 2030.

**Palabras clave:** Monedas sociales; criptomonedas sociales; economía social; economía sostenible.

**Abstract:** In the social economy, experiences of exchanges of goods and services with social currency take force to promote the redistribution of wealth and social welfare. Without regulation, these alternative exchange systems have been born and grown. Although regulation involves limits and costs, the lack of regulation involves risks. Because they are not regulated, social currencies could become a distorting element of loyal competition by not complying with tax and labour regulations. The risks multiply when the social currencies are digital. It is necessary to prevent tax evasion or money laundering that may appear, in general, from digital currencies. And the risks of fraud of some crypto-projects with supposed social purposes cannot be ignored. In the future, social currencies and cryptocurrencies could be a main part of the social economy if regulation is adopted. With flexible and proportional regulation, social currencies and cryptocurrencies could be part of Europe's sustainable development in 2030.

**Keywords:** Social currencies; social cryptocurrencies; social economy; sustainability economy.

## 1. NUEVOS MODELOS ALTERNATIVOS DE PRODUCCIÓN E INTERCAMBIO

A raíz de la última gran recesión económica, la idea de compartir, participar y establecer intercambios en una comunidad de usuarios unidos en red, basada en relaciones de confianza, ha comenzado a transformar la economía, la relación laboral y la forma en la que los individuos se relacionan e interactúan en la sociedad actual.

Los nuevos modelos de producción surgidos a escala internacional cuestionan el tradicional modelo económico y se posicionan como paradigmas innovadores para una nueva economía tecnológica.

Se habla de una “economía de plataforma” para identificar a nuevos prestadores de servicios especializados que operan a escala internacional y que hacen de la conexión entre el proveedor de servicios y el usuario mediante una plataforma virtual su propio modelo de negocio.

Estamos ante un amplio mercado de actividades y de nuevas formas de empleo que presenta múltiples aristas y cuyos efectos se proyectan de modo desigual sobre el mercado de trabajo: en unas ocasiones, sus efectos se predicen positivos, en cuanto al potencial que presentan para crear empleo; pero, en otros muchos, sus efectos son nocivos porque erosionan y dañan el actual marco de las relaciones laborales (con trabajadores precarios, bajos salarios, falsos autónomos o ausencia de protección).

Junto a este nuevo modelo de negocio se desarrollan con una significativa fuerza otros modelos productivos que persiguen una economía más justa, social y sostenible, sustentada en valores distintos a los propios del mercado capitalista: relocalización y sostenibilidad de la producción, reutilización o reciclaje, y redistribución de la riqueza (Morillo, 2018).

En este contexto, hablamos, de un modo amplio, de la “economía social” como un modo de producción alternativo desarrollado en múltiples países (tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo) por su potencial para detectar y satisfacer necesidades colectivas y resolver problemas sustantivos sociales y económicos. A través de distintas entidades de la economía social (principalmente, cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones) surgen nuevas estrategias de desarrollo integrador para hacer partícipes tanto a los desempleados como a otros sujetos excluidos del mercado (como pensionistas, estudiantes o amas de casa) en la producción de los bienes y los servicios (Hintze, 2003: 38).

Dentro de este modelo productivo económico-social comienzan a tomar fuerza experiencias de intercambios de bienes y servicios con moneda no oficial. Estos sistemas alternativos de transacciones proliferan con el fin de promover la redistribución de la riqueza, el desarrollo sostenible y el bienestar social; satisfaciendo, de este modo, necesidades que el dinero oficial por sí solo no es capaz de lograr (Reserva de la Biosfera de Lanzarote, 2013: 5). Estas estrategias no son nuevas y, a raíz de la última crisis económico-financiera, han surgido o se han avivado en muchos países, entre ellos España, desenvolviéndose al margen del cumplimiento de las reglas fiscales, laborales y de seguridad social.

## 2. MONEDA SOCIAL COMO ESTRATEGIA ALTERNATIVA DE INTERCAMBIO

La aparición de la moneda social, como estrategia de intercambio alternativa al dinero oficial, data de muy antiguo; si bien en las últimas décadas ha experimentado un importante crecimiento en respuesta a las situaciones de crisis económica, reivindicando la concepción originaria y transaccional del dinero (Corrons Giménez, 2017: 59).

Fue creada la moneda social conforme a unas reglas y unos valores diferentes a la moneda oficial. Se creó como moneda con escaso o nulo interés, en una organización local y bajo el cumplimiento de reglas democráticas y solidarias. Así creada, atiende en la actualidad a usos y fines muy diversos, como promover la circulación de la moneda alternativa en determinadas zonas geográficas deprimidas; reactivar el comercio local y regional; generar liquidez para combatir el desempleo; ofrecer a las familias la cobertura de sus necesidades básicas; fomentar una ciudadanía activa; o fortalecer conductas sociales, económicas y medioambientales sostenibles (Reserva de la Biosfera de Lanzarote, 2013: 4).

Desde su origen, variables han sido el formato utilizado en la emisión (en soporte físico y/o digital) de la moneda social, la forma de pago (en metálico, con tarjetas o en internet) y su valor, con equivalencia o no con la moneda oficial (Gisbert Quero, 2010: 34-36).

Según la región y la experiencia, el ente emisor o creador también puede divergir: si antes nos referíamos a las entidades de la economía social (como cooperativas, mutualidades, asociaciones o fundaciones), ahora debemos aludir también a un ayuntamiento, una comunidad de vecinos o un grupo de empresas como entidades que pueden emitir, gestionar o apoyar la moneda social. Cuando la emisión y gestión se hace por quien tiene la consideración legal de entidad de economía social, nos movemos en el ámbito propio de la economía social; no así cuando son las entidades públicas o las empresas quienes se encargan de la gestión directa; aunque sí, de nuevo, cuando no hay gestión directa municipal, pero sí existe apoyo y colaboración pública con una entidad de economía social (por ejemplo, con una cooperativa) que es la gestora de la moneda social (Yasuyuki Hirota, 2012: 81).

## 3. ACTUALES MODELOS DE INTERCAMBIO CON MONEDA SOCIAL

Las experiencias llevadas a cabo en el mundo muestran la enorme flexibilidad para gestionar y aplicar una moneda no oficial, según cual sea el creador y el objeto para el que ha sido creada. En muchas ocasiones, además, ha habido experiencias combinando modelos, fines u objetivos de otras precedentes (Yasuyuki Hirota, 2016: 37-39). La combinación y la flexibilidad dificultan el intento de abordar una labor clasificatoria.

A la dificultad para la clasificación, en atención a las distintas experiencias en función de los diversos emisores y de los fines de su emisión, se añade la distinta terminología que las acompaña. Atendiendo a los valores sociales que subyacen en ellas, estos instrumentos de intercambio han sido denominados, en unos casos, como "monedas sociales", por haber sido diseñadas con fines de inclusión social (Primavera, 2002: 8), mientras que, en

otros casos, se han venido utilizando otros calificativos para resaltar otros aspectos también presentes en ellas. Así, se ha hablado de “monedas comerciales”, “complementarias”, “comunitarias”, “locales, regionales o de proximidad”, “alternativas” o “de impulso institucional” (Lietaer, Kennedy y Rogers, 2015: 29-31). A la denominación de “moneda social” atenderemos en el presente estudio, para destacar el fin social, sin perjuicio de que también a su rasgo alternativo o complementario podamos aludir en determinadas ocasiones.

Aunque con divergentes experiencias y denominaciones, un ensayo de clasificación permitiría diferenciar en los actuales sistemas de intercambio en moneda social a los sistemas modernos de trueque, a los bancos de tiempo y a los sistemas monetarios que incentivan la actividad comercial. Junto a los anteriores y en un destacado lugar en la presente era de la conexión tecnológica habremos de subrayar a la moneda social digital o criptomoneda social.

Los sistemas modernos de trueque –también denominados LETS, por sus siglas en inglés (*Local Exchange and Trading System*)– son iniciativas que consisten en configurar un mercado local alternativo y paralelo al tradicional basado en el crédito mutuo, es decir, sustentado en la confianza de los usuarios para cumplir sus compromisos. En estos actuales sistemas de trueque, a las ofertas y demandas solo tienen acceso los miembros de un sistema que registra cada transacción en el momento en que se lleva a cabo. Para ello, se utiliza un sistema bancario alternativo que concede créditos sin intereses con el solo compromiso del pago a la comunidad. Dichos créditos se generan en cada transacción y se conceden en moneda propia, con un valor decidido por la propia comunidad. Así, puede acordarse la paridad con la moneda nacional, el valor de un producto, el valor tiempo o, incluso, una mezcla de ellos. Se diferencia el trueque moderno del trueque tradicional en que las transacciones de bienes o servicios no tienen por qué realizarse de forma directa entre dos personas en un momento temporal concreto, en el marco de un evento (como ferias o mercadillos), sino que pueden completarse en un momento posterior e, incluso, con un tercero, generándose una nueva transacción (Gisbert Quero, 2010: 32-39). Un cercano ejemplo de este modelo es el que se lleva a cabo en el barrio de El Pumarejo, en Sevilla, con la moneda local “el puma”.

Los bancos de tiempo –originarios de Japón, en 1973– constituyen, por otro lado, un sistema de colaboración e intercambio gratuito basado en servicios (tales como servicios sanitarios, orientados al cuidado de mayores y niños; servicios de acompañamiento o de realización de gestiones; tareas domésticas o de bricolaje; o actividades formativas con contenidos muy variados). En estos intercambios la unidad de valor es siempre el factor tiempo. Todos los servicios prestados tienen el mismo valor: el tiempo calculado en horas. Y el crédito obtenido en horas, por la realización de un servicio, podrá guardarse para usarse en el futuro, para donarse o para gastarse usando otro servicio (Gisbert Quero, 2010: 60 y ss). Experiencias de este tipo existen por todo el mundo. *Volunter Labour Bank*, en Osaka; *Time Dollars*, en los EEUU.; o *Time Banks*, en el Reino Unido, son algunos relevantes ejemplos.

Los sistemas monetarios que incentivan la actividad comercial son otro tipo de experiencias que potencian el comercio en un ámbito regional determinado para incentivar la economía local y la actividad empresarial de la zona. En estas experiencias

comerciales la emisión de la moneda local (que puede adquirir distintos formatos, en modalidad papel o electrónica) es promovida bien por las autoridades locales, bien por asociaciones sin ánimo de lucro, por entidades financieras (por ejemplo, una cooperativa de crédito) o por una colaboración entre las citadas. Se respalda y adopta el mismo valor que la moneda de curso legal y funciona como una unidad de intercambio local, permitiendo a los consumidores realizar sus compras en dicha moneda o abonar salarios y pagar impuestos. La moneda local puede ser canjeable por la moneda oficial abonando una pequeña penalización –que sirve para gastos de administración y para la financiación de proyectos sociales, medioambientales o culturales– e, incluso, puede tener una tasa de interés negativa, es decir, una pérdida de su valor por su no utilización, en lo que se denomina como “oxidación de la moneda” (Gisbert Quero, 2010: 93). *Brixton Pound*, en el Reino Unido, o *Chiemgauer*, en Alemania, representan algunos significativos ejemplos.

Además de la alusión a los modernos sistemas de trueque, a los bancos de tiempo y a los sistemas monetarios de incentivo de la actividad comercial, no podíamos dejar de nombrar aquí las experiencias monetarias que se desenvuelven en exclusiva en el entorno digital, en tanto la digitalización está trastocando el modo, el tiempo y el espacio del intercambio alternativo y colaborativo. La propagación de las criptomonedas sociales se viene facilitando con la estructuración de redes que se ven facilitadas, a su vez, por las plataformas digitales *peer to peer* o P2P. Pese a que se han originado y desarrollado criptomonedas con fines en la mayoría de los casos no sociales sino especulativos (como el *Bitcoin*), también se han ideado varias enmarcadas dentro de lo que se denomina “la economía real del común de las personas”. Una de ellas es el *Faircoin*, que usa la tecnología descentralizada *blockchain* y se engloba en el proyecto global “*FairCoop*”, como cooperativa abierta, autoorganizada y mundial. Otras más recientes derivan de los proyectos UBU y Manna UBI, basados en *blockchain* para la implantación de una renta básica universal. Aunando la *universal basic income* (UBI) con la tecnología *blockchain* pretende multiplicarse el movimiento en auge de la renta básica universal con el ánimo de aliviar la pobreza mundial mediante la disrupción de las criptomonedas.

#### 4. NECESIDAD DE REGULACIÓN DE LA MONEDA SOCIAL EN LA ECONOMÍA SOCIAL FORMAL

Pese a la diversificación de sistemas, experiencias y ejemplos, es posible hallar un mínimo común denominador entre las monedas sociales. En ese mínimo común estarían, como aspectos de signo positivo, el apoyo a los comercios y a los productos de proximidad, el fomento de la cohesión social y la lucha contra el desempleo. De signo negativo sería su corto ciclo de vida o, aun perdurando, su variabilidad temporal (Gisbert Quero, 2013: 34). Asimismo, su reducido conocimiento entre la ciudadanía o, aún con conocimiento, la baja aceptación y difusión de este instrumento alternativo de intercambio de bienes y servicios.

Con estos u otros aspectos positivos y negativos, la moneda social trata de dar cobertura a necesidades sociales y económicas no cubiertas por la moneda oficial. Sus virtudes se sustentan en los valores y principios que la caracterizan frente a la moneda

convencional: la solidaridad, la cooperación, la democracia y la ayuda mutua. Estas son sus señas de identidad.

No todo son virtudes, empero. También desde la moneda social pueden aparecer riesgos. Un posible riesgo se vislumbra ante el vacío legal. Por no estar reguladas, las monedas sociales pudieran llegar a ser un elemento distorsionante de la leal competencia por desenvolverse al margen del cumplimiento de las reglas fiscales y laborales (Hernández Bejarano, 2019). De competencia fiscal y laboral desleal pudiera hablarse en tanto en el mercado paralelo en el que se desenvuelve el sistema de crédito mutuo en los bancos de tiempo o en las modernas redes de trueque no suele haber en la *praxis* por parte de los oferentes de servicios o de productos pagos de las cuotas tributarias como tampoco pagos de las cotizaciones a la seguridad social mientras que en el mercado formal el empresario (formalizado como trabajador autónomo o como sociedad mercantil) está sometido a la imposición tributaria y a la cotización laboral.

Aunque el apoyo que algunas autoridades municipales han venido ofreciendo a las monedas sociales, en particular en la modalidad de los bancos del tiempo, se ha ceñido a los sistemas de oferta de servicios no profesionales, quedan dudas de afectación y conflicto entre la economía informal, subyacente en estos sistemas alternativos de intercambio con moneda social, y la economía formal de los modelos tradicionales de producción e intercambio con moneda oficial. Tales dudas aparecen porque “quedan huecos legales” (Reserva de la Biosfera de Lanzarote, 2013: 14). Ante tales vacíos, cabría cuestionarse si en la hipótesis de desarrollo y extensión de los bancos de tiempo –en el supuesto de que dejaran de ser intercambios ocasionales para pasar a ser habituales– pudieran darse actos de competencia desleal por haber violación de normas (laborales o fiscales) mediante la que se consiguiera una ventaja competitiva significativa o por encajar en la cláusula general de competencia desleal, si fueran comportamientos contrarios a la buena fe.

Las cuestiones y los riesgos se agrandan cuando las monedas paralelas se virtualizan. Para la prevención y el combate de la evasión de impuestos o del lavado de activos, susceptibles de derivar, en general, de las monedas digitales, el derecho puede cumplir un papel protagonista. Recientes iniciativas regulatorias europeas se han aprobado en este sentido. Con la revisión de la cuarta Directiva, relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, por parte de la quinta Directiva, los proveedores de custodia de monederos digitales y los proveedores de servicios de cambio de moneda virtual habrán de restringir el anonimato y reportar “operaciones sospechosas”, aunque seguirán sin control las cripto-operaciones efectuadas sin la intermediación de estos proveedores (Oliva León, 2018).

Aunque estos grandes riesgos sean *a priori* más susceptibles de derivar de las monedas digitales especulativas que de las monedas digitales sociales, también en estas últimas hay riesgos de fraude y de estafa. Algunos cripto-proyectos con supuestas finalidades sociales han sido puestos en marcha para recaudar sin distribuir (Coinrevolution.com).

Las criptomonedas, sean especulativas o sociales, no están sujetas a regulación ni a supervisión en España. Sin regulación ni supervisión hay riesgo y no hay garantía. ¿Habría necesidad o, al menos, conveniencia de regulación?, nos preguntamos. De haberla,



la regulación para la salvaguardia no tendría que ser de perímetro nacional. El europeo resultaría más apropiado (Houben, Snyers, 2018: 83). Más apropiado aún sería el internacional (Houben, Snyers, 2018: 83), en tanto la tecnología no conoce las fronteras (Lagarde, 2017).

El derecho ha de atender los riesgos que está provocando la tecnología en la economía por medio de la criptomoneda (especulativa o social), pero sin desatender los riesgos que pueda llegar a provocar la moneda social (no digital) en la economía formal. El interés prioritario por la regulación se ha centrado en las criptomonedas. Pero, el interés por la regulación también habría de centrarse, a nuestro parecer, en las monedas sociales que operan sin *blockchain*, en formato en papel o en internet.

Evidenciados los muchos beneficios derivados de las virtudes ínsitas en la moneda social, en sus distintas tipologías, conviene prestar atención, al otro lado de la balanza, a los riesgos de la ausencia de una normativa para manifestar la necesidad o, al menos, la conveniencia de una regulación capaz de combatir dichos riesgos.

Requerimos desde estas líneas una regulación sencilla, flexible y proporcional a sus usos, modalidades y riesgos para afrontar las consecuencias de una competencia fiscal y laboral desleal susceptible de proceder de una moneda social que ha nacido y crecido sin regulación y que en el futuro pudiera seguir agrandándose y propagándose mediante las facilidades de conexión que ofrecen las plataformas digitales. Los crecientes retos económicos y digitales vienen de la mano de los retos legales (Hernández Bejarano, 2019).

Sin regulación ha nacido y crecido la moneda social. Probablemente parte de su éxito haya sido precisamente el hecho de no haber estado regulada, en tanto la ausencia regulatoria le ha permitido modularse en función de las diversas condiciones de las geografías en las que ha aparecido y de las necesidades económicas, laborales y sociales a las que ha atendido en esas zonas locales. La regulación conlleva límites y costes. Pero, la falta de regulación entraña riesgos. Si de cara al futuro se pretende y desea un crecimiento exponencial de la moneda social como palanca del vigor de la economía social, habría que regularla para que se propagara con confianza, combatiendo los riesgos (Hernández Bejarano, 2019).

La primera vía regulatoria por concretar afectaría al derecho público y, dentro de él, al derecho tributario. La segunda vía regulatoria afectaría al derecho privado y, en particular, al derecho civil, por el tipo de vínculo obligacional derivado de la transacción (un arrendamiento de servicios, por ejemplo); al derecho mercantil, por la posible afectación al derecho de la leal competencia; y al derecho laboral, por el posible carácter laboral o profesional de los intercambios que implicaría la correspondiente cotización a la seguridad social (Hernández Bejarano, 2019).

## 5. MONEDA SOCIAL PARA UNA ECONOMÍA SOSTENIBLE

Tanto desde el derecho público como desde el derecho privado se requiere ofrecer respuesta a los desafíos legales mediante un marco jurídico flexible y proporcional que

frene la posible competencia desleal a derivar de la moneda social y, al tiempo, que apoye a esta moneda alternativa para su consolidación y progreso dentro de la economía social. Para su expansión sin fisuras legales ha de garantizarse el diseño de una adecuada arquitectura legal.

De llegar a aprobarse una óptima arquitectura legal, la moneda social podría actuar como el pedal de una rueda económica-social arraigada en la participación, la colaboración y la inclusión. Pudiera llegar a ser una palanca que potenciara un crecimiento económico social y sostenible susceptible de responder a problemas actuales como el desempleo. Una palanca (no la única, pero sí una más) para favorecer el trabajo en el futuro para colectivos hasta ahora desempleados y desfavorecidos. De integrarse la moneda social en la economía social formal mediante regulación, el trabajo que pudiera llegar a crear no sería un trabajo informal sino un trabajo formal, estructurado bajo fórmulas colaborativas y compartidas.

La colaboración ciudadana, con el impulso de asociaciones o cooperativas y con el apoyo institucional público, para la producción y el intercambio alternativo pudiera contribuir a hacer realidad el reto de la economía sostenible hacia la que se dirige Europa en 2030. Desde la Europa 2020 como “estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” se camina ahora hacia la Europa sostenible en 2030. En la Estrategia Europea 2020 se eligió un modelo de desarrollo sostenible y de economía social de mercado. En la reciente reflexión sobre una Europa más sostenible en 2030, anuncia la Comisión Europea el firme compromiso de la Unión Europea de cumplir con los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, convirtiendo a la Unión Europea en la “pionera mundial del desarrollo sostenible”.

En ese escenario futuro, no solo europeo sino mundial, de transición hacia más sostenibilidad, “activadores horizontales” serán, entre otros, la tecnología y la digitalización, la fiscalidad y la competencia (en competencia leal fiscal), la conducta empresarial responsable y los nuevos modelos de negocio, de conformidad con el documento de reflexión de la Comisión Europea de 30 de enero de 2019.

En el tránsito desde la actual “economía lineal” hacia una nueva “economía circular” –con base en las “R” de la reutilización, la reparación, la refabricación, la recogida y el reciclado–, plantea la Comisión Europea “cambiar los modelos de consumo y producción”, garantizando “una transición socialmente justa”, con solidaridad y prosperidad, promoviendo “los derechos sociales y el bienestar para todos” y contribuyendo a la cohesión social. Entre esos nuevos modelos productivos consideramos que pudiera hallar un lugar notorio un modelo alternativo económico-social de intercambio de bienes y servicios con moneda social regido por la cooperación para la inclusión. Una moneda social regulada sería acicate para el desarrollo de una economía social y sostenible.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CORRONS GIMÉNEZ, A. (2017). *Análisis de la influencia de los valores humanos y las actitudes en el proceso de adopción de redes virtuales de intercambio no monetario*. Tesis Doctoral. Castelló: Universitat Jaume I.
- GISBERT QUERO, J. (2010). *Vivir sin empleo. Trueque, bancos de tiempo, monedas sociales y otras alternativas*. Barcelona: Los libros del lince.
- GISBERT QUERO, J. (2013). *Una moneda solidaria para promover la economía y el comercio local*. Lanzarote.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (2019). "Los sistemas de intercambio en moneda no oficial como instrumento para la mejora de las necesidades sociales". En *Revista Aranzadi Doctrinal*, nro. 3.
- HINTZE, S. (ed.) (2003). *Trueque y economía solidaria*. Buenos Aires: Prometeo.
- HOUBEN, R., SNYERS, A. (2018). *Cryptocurrencies and blockchain. Legal context and implications for financial crime, money laundering and tax evasion*. Brussels: European Parliament.
- LAGARDE, C. (2017). "Central Banking and fintech – A brave new World?". En *Blog International Monetary Fund*.
- LIETAER, B., KENNEDY, M., ROGERS, J. (2015). *El dinero de la gente. Monedas locales y soberanía económica*. Barcelona: Icaria.
- MORILLO, MERCEDES (2018). "Dos monedas sociales para favorecer una economía alternativa". En *El País Digital*.
- OLIVA LEÓN, R. (2018). "Regulación legal del bitcoin y de otras criptomonedas en España". En *Blog Algoritmo Legal*.
- PRIMAVERA, H. (2002). "Moneda social: ¿gattopardismo o ruptura de paradigma? En *Polis, Revista Latinoamericana*, nro. 2 ("Desolación y nuevos vínculos sociales").
- RESERVA DE LA BIOSFERA DE LANZAROTE (2013). *La moneda social. Instrumento de desarrollo local y sostenible. Preguntas más frecuentes*. Lanzarote: Reserva de la Biosfera de Lanzarote.
- YASUYUKI HIROTA, M. (2012). *Monedas sociales y complementarias (MSCs): experiencias, su papel en la economía social, estrategias, marketing y políticas públicas*. Tesis Doctoral. València: Universitat de València.
- YASUYUKI HIROTA, M. (2016). "Monedas sociales y complementarias (MSC)". En *Oikonomics, Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, nro. 6, Dossier "Economía social y solidaria: experiencias y retos".



NUEVAS EXPRESIONES DE LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN  
DE TRABAJO E INDICIOS DE LABORALIDAD,  
DENTRO DE LA *GIG ECONOMY*\*

GI SELA CAROLINA LEÓN ORDÓÑEZ

Cursante de Maestría en Derecho del Trabajo  
de la Universidad de Carabobo, Venezuela

Afiliada a la Red Cielo

Afiliada a la Red Latinoamericana Derecho y Sociedad (RELADES)

\* Presentación de Trabajo Original en torno al "Congreso Interuniversitario OIT sobre el Futuro del Trabajo".



**Resumen:** Nos encontramos inmersos dentro de una revolución tecnológica que han venido modificando la forma en la que nos relacionamos, interactuamos y, cómo trabajamos; variando con ello las organizaciones empresariales, los modelos de negocios y la prestación de servicios. El Trabajo, como hecho social siempre se renueva y en este caso, vemos como se vienen reformando las figuras tradicionales del patrono y trabajador (dependiente y autónomo) conocidas desde el fordismo, así como la relación de trabajo y sus elementos fundamentales (prestación de servicios, remuneración y subordinación), que deben ser estudiados y reestructurados ante los desafíos que enfrenta el mundo laboral dentro de esta tendencia, en donde no se encuentra sólida la situación laboral de un extenso grupo de personas que no alcanzamos a ubicar como trabajadores dependientes ni autónomos, y que, por consecuencia están excluidos del ámbito de protección del Derecho del Trabajo. Dichos supuestos de relación de trabajo se manifiestan en la mayoría de estos modelos de prestación de servicios; pero han asumido nuevas expresiones y formas de materializarse que constituyen novísimos indicios de laboralidad; los cuales se esbozan y pretenden contribuir al Derecho del Trabajo que necesita formulación de propuestas que a futuro se conviertan en formas de clasificación y conceptualización.

**Palabras claves:** Relación de trabajo, trabajador dependiente y autónomo, economía colaborativa, gig economy.

**Abstract:** We are immersed in a technological revolution which have been modifying the way in which we relate each other, interact and how we work; thus, varying enterprises organizations, business models and service provision. Work, as a social fact, is always renewed and, in this case, it can be seen that, even, the traditional figures of employer and worker have been reforming themselves (dependent and self-employed), thing that is known that way since Fordism times, as well as the work relationship and its fundamental elements (provision of services, remuneration and subordination), which must be studied and restructured before the challenges facing the working world within this trend, where the labor situation of a large group of people is not solid, being it hard to locate as dependent or self-employed workers, and that, consequently, this group is excluded from the scope of Labor Law protection. Such kinds of assumptions of labor relationship are manifested in most models of these service provision; but they have assumed new expressions and ways of materializing themselves, which constitute the latest indications of laborality, which, in turn, are outlined in the present study, with the purpose of contributing to Labor Law that needs to formulate proposals that get to be, in the future, forms of classification and conceptualization.

**Keywords:** Work relation; employer; dependent worker and self-employed worker; collaborative economy; gig economy.

*“El mundo de trabajo experimenta grandes cambios. Entre ellos, la incorporación creciente de la robótica y la digitalización, que alteran de modo profundo el modo en que el sistema productivo se relaciona con el trabajo humano”.* (ADRIÁN GOLDIN, 2018)

## 1. GIG ECONOMY – O LA DENOMINADA ECONOMÍA COLABORATIVA

El término *gig-economy* se refiere a la utilización de aplicaciones o páginas web por parte de determinadas empresas para intermediar, a través de convocatorias, entre demandantes de servicios (casi siempre temporales) y un amplio universo de posibles oferentes que se encuentran previamente inscritos en dichas aplicaciones. Dentro de este modelo encontramos las modalidades “crowd” (crowdworking, crowdsourcing). (Calvo Gallego, Francisco J., 2016)

La implementación del modelo de la economía colaborativa o *gig economy*, como prefiero llamarla, va en expansión acelerada, existiendo una gama de plataformas que ofrecen desde servicios de transporte de pasajeros, hasta de reparaciones, lavandería, guías turísticos, entre otros; lo que genera profusos cambios al modo de trabajo de hoy en día. Es una nueva forma de trabajar, que pareciera buscar un aumento de ganancias y reducción de costos de producción, a costa de la intermediación de servicios, generando menores índices de empleo, mayor rotación laboral y evasión de compromisos laborales.

Por ende, los innumerables cambios que se están promoviendo en el mercado de trabajo a raíz de la *gig economy*, dan paso a nuevas formas de relaciones, que no se ajustan con exactitud a los parámetros, digamos “estándar”, de la relación de trabajo; he allí la importancia de retomar el estudio y análisis de los elementos clásicos que concurren en la existencia de una relación de trabajo y compararlos frente a estos nuevos modelos.

## 2. RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

La relación de trabajo no es más que el vínculo jurídico que se genera entre empleadores y trabajadores, cuando se materializa la prestación de un servicio bajo ciertas condiciones y a cambio de remuneración; es en sí, una de las concepciones principales de la doctrina, según la cual, el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, constituye para ambas partes una serie de obligaciones y derechos de índole laboral, con independencia de que exista o no un documento (contrato escrito) firmado entre las partes, de forma tal que perfectamente puede existir una relación de trabajo sin un contrato en sentido formal; pero nunca un contrato sin relación; o, como determinan otros doctrinarios con el criterio contractual, que es que en la Relación de Trabajo siempre existirá un contrato, ya sea expreso o tácito.

Cuando desmembramos lo precedente, obtenemos una tríada de presupuestos concurrentes que configuran la existencia de una Relación de Trabajo, los cuales son: prestación del servicio, remuneración y subordinación.



El primer elemento, *prestación del servicio*, referido a la realización de una labor o ejecución de acciones de forma personal (*intuito personae*), por parte de una persona natural (trabajador dependiente-empleado) a otra, que puede ser natural o jurídica (patrono-empleador).

La *remuneración o salario*, consiste en la retribución, pago o contraprestación, derivada del servicio prestado.

La *subordinación o dependencia*, se constituye en función al sometimiento del trabajador a la autoridad o potestad jurídica del patrono, comprendida en cuanto al poder o facultad de dirección, vigilancia y disciplina (entre otros) que tiene el patrono sobre el trabajador para exigir el cumplimiento de funciones y así garantizar la concreción del objeto del negocio jurídico y, la obligación de obedecer, que tiene el otro actor.

La jurisprudencia venezolana y latinoamericana<sup>1</sup> ha abordado de forma profusa los conceptos de subordinación y dependencia como elemento fundamental de la determinación del contrato de trabajo, sobre todo para descubrir formas de encubrimiento laboral, clarificar prestaciones de servicios ambiguas (zonas grises) o diferenciar el trabajo dependiente de otras figuras índole mercantil y civil.

Estos elementos pueden estar complementados con otros, así como la ajenidad, principios de la primacía de la realidad sobre las apariencias, indubio pro operario, la presunción de la existencia de la relación de trabajo, entre otros.

Sobre este particular el laboralista latinoamericano, Arturo Bronstein, propuso años atrás (1997) ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una lista de criterios o indicios que pueden determinar el carácter laboral o no de una relación, entre quien presta un servicio y quien lo recibe, llamado *test de dependencia*, integrado por ítems como: forma de determinar el trabajo; tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo; forma de efectuarse el pago; trabajo personal, supervisión y control disciplinario; inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria; asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio; regularidad del trabajo, su exclusividad o no, entre otros. (Bronstein, Arturo. 2002:22); indicios que permanecen intactos en vigencia aplicación.

### 3. NUEVAS EXPRESIONES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA GIG ECONOMY

En párrafos precedentes, se abordan todos los preceptos legales relacionados con la prestación de servicio, digamos "clásica"; la figura de trabajador y patrono, la relación

---

<sup>1</sup> Tan es así, que éste elemento perdura como indubitable en distintas legislaciones laborales, tales como la de Venezuela, Colombia, Brasil, Argentina, Ecuador, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay (en algunas leyes especiales y no de manera sistemática), en donde se refleja de forma expresa este elemento, para identificar ya sea el trabajo, el contrato de trabajo o las relaciones de trabajo e incluso, para indicar a los actores trabajador y patrono. Véase entre otros. Hernández Álvarez, Óscar. "El Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia". (2010: 169); Carballo Mena, César. "Delimitación del Contrato de Trabajo" (2001); Carballo Mena, Cesar. "Relación de Trabajo. La técnica del test de laboralidad" (2016: 46).

de trabajo y sus elementos concurrentes para determinar su existencia en caso de duda; pero, cuando observamos la forma en la que se desarrolla la prestación de servicio dentro de la *gig economy*, encontramos su atipicidad; distintos roles para las figuras de trabajador, patrono y cliente (destinatario final del producto); variedad de funciones y labores por ejecutar; herramientas de trabajo; sus horarios (o las ausencias de éstos), en fin, un cúmulo de variables que representa su puesta en marcha.

Por ello, se hace necesario reflejar y caracterizar estas nuevas expresiones laborales llenas de singularidad que se vislumbran, para después compararlas con las formas típicas *del trabajo* (desde la lupa del fordismo) y por qué no, en un futuro, quizás, poder ubicarlas dentro de algunos elementos de la relación del trabajo, como formas evolutivas (adaptación) de la prestación de servicio y las relaciones de trabajo.

### 3.1. La prestación de servicios a través de plataformas digitales

Ya sea que se ejecute directamente desde la aplicación, página web, de forma online o desde alguna ubicación física; lo resaltante de este modelo es que todo se canaliza y direcciona a través de las plataformas digitales.

En algunas modalidades incluso, la prestación del servicio se ejecuta completamente de forma virtual sin necesidad que las partes tengan ningún contacto directo

### 3.2. Distintos roles para las figuras de trabajador, patrono y cliente

Al referimos al trabajo dependiente, los actores son el *trabajador* y el *empleador*; si hablamos de trabajo independiente, los protagonistas de la relación mercantil (no laboral) son el *trabajador autónomo (free lance)* y su *cliente* (destinatario final del producto); pero en el caso de la economía colaborativa, observamos una tendencia a fusionar ambos estilos de prestación de servicio, añadiendo a la ecuación; al Cliente (destinatario final del servicio).

En casos, la prestación de servicios se ejecuta así: se contrata el servicio a través de la plataforma digital y el prestador– trabajador, ejecuta la labor a los usuarios (clientes) de la plataforma; sin embargo, éstos no son sus legítimos clientes, ya que el trabajador no los ha captado, y en ocasiones, ni siquiera trata de ninguna forma con éstos. Dentro de este proceso, el cliente paga, recibe el servicio y evalúa al prestador. La plataforma digital recibe el pago, lo administra, obtiene porcentaje de ganancias por el servicio prestado, paga al prestador de servicio y luego, revisa la evaluación hecha en la transacción.

### 3.3. Alteración del principio *Intuito Personae*

En estos casos se desvirtúa la prestación de servicios de forma personal dejando a un lado el argumento del compromiso contractual del ejecutante de la actividad hacia el patrono. Los casos más visibles se observan en el *Crowdsourcing*, *Crowdworking*, y *Microtasking*<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> *Crowdsourcing*, modelo donde a través de las plataformas virtuales se hacen convocatorias masivas para invitar a los interesados a participar en la prestación de un servicio determinado/ *Crowdworking*, convo-

Esto no implica que deje de existir la prestación de servicio; sino, que pareciera no revertir importancia quien lo presta; ni sus cualidades, aptitudes o su formación, elementos que si son preponderantes en la estructura de trabajo clásica, importando ahora solo, que se realice la actividad asignada. Lo antes descrito fundamentó una decisión de un Tribunal Arbitral de Gran Bretaña, el *Central Arbitration Committee*, que dictaminó que, por existir la posibilidad de sustitución de los prestadores de servicio, *no podía atribuirse les la condición de Trabajadores* (Mercader Uguina, Jesús. 2018:159).

### 3.4. Uso de algoritmos

Estas plataformas emplean el uso de algoritmos para manejar y procesar los datos que surgen entre usuarios y prestadores de servicio. Por medios de estos, se hacen las asignaciones de tareas al prestador, se le recomienda al cliente tipos de servicio y trabajadores sugeridos, evaluaciones de quienes prestan el servicio y en ocasiones, hasta hace el cálculo relativo al pago. El control de esta información, y los resultados que se quieren obtener a través del algoritmo son manejados por los dueños de las plataformas digitales, por lo que constituyen otra forma de control sobre los usuarios de las mismas.

### 3.5. Tiempo de trabajo, libertad de horarios y jornada

En la mayoría de los modelos derivados de la *gig economy*, los trabajadores no tienen un límite de horas establecidos; ni tampoco una jornada de trabajo que cumplir con obligatoriedad; lo máximo que se estila, es un horario de adherencia (escogido por el trabajador) y el establecimiento de plazos o términos de parte de la plataforma.

### 3.6. Lugar de trabajo

No existe un lugar determinado para ejecutar la actividad laboral; se puede realizar desde la propia residencia del trabajador. En otros casos, como la ejecución de tareas del hogar, reparaciones, servicios de limpieza, pues en el sitio donde se les contrate. Lo que si tienen en común la mayoría de estas modalidades es que el prestador de servicio nunca asistirá a las instalaciones físicas desde donde operan las plataformas, contribuyendo así a que a los prestadores del servicio se les califique como trabajadores autónomos.

## 4. INDICIOS DE LABORALIDAD

Todos los caracteres previos, revisados a profundidad bajo la lupa del test de dependencia (test de laboralidad) y preceptos básicos del Derecho del Trabajo (como el de

---

catoria de concursos de participación masiva para el abordaje en *conjunto*, (por multitudes) del desarrollo de ideas, proyectos o consecución de metas; donde pueden resultar algunos seleccionados y pueden incluir capacitación profesional, beneficios alimentarios, entre otras herramientas. / *Microtasking*, modelo a través del cual se requiere la ejecución de tareas específicas (casi siempre mano de obra o actividades computarizadas, bases de datos, archivo, ficheros) teniendo como intermediario, al igual que los anteriores, una plataforma digital que lo controla. (León Ordóñez, Gisela. 2018).

la primacía de la realidad sobre las apariencias; el de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la buena fe y el de la presunción de la relación de trabajo<sup>3</sup>, entre otros), podrían dar como resultado que en algunas fórmulas pareciéramos estar en presencia de encubrimiento de relaciones de trabajo; pero desde una postura a favor de la flexibilización, ante una renovada relación de trabajo, o al menos, una nueva relación intermedia, ejecutada por trabajadores cuasi-dependientes; una especie de relación de trabajo mixta entre lo que es trabajo dependiente e independiente.

Si analizamos los ítems propuestos por Bronstein, desde el enfoque que nos ocupa, a la hora de responder a interrogantes como la **forma de determinar el trabajo, la forma de efectuarse el pago o el tiempo del trabajo**; podemos determinar que quien establece las pautas, normativas e incluso los parámetros de cómo se desarrollará la prestación del servicio, en la mayoría de los casos es la plataforma digital. Si bien es cierto, no se hace bajo una estructura rígida de supervisión del fordismo; se observa gran control sobre la forma en la que se presta el servicio.

Estos modelos empresariales se dedican a un negocio en concreto, por lo que la empresa propietaria de la plataforma y la marca que venden a través de ésta, tiene interés en que el servicio se preste correctamente. Para ello define los parámetros como marca y determina costos de la actividad ejecutada. En fin, es la plataforma la que establece el precio del servicio, su porcentaje por intermediación y el monto que percibe el prestador del mismo.

Si estuviéramos en presencia de servicios prestados por trabajadores autónomos, los mismos tendrían libertad de establecer sus patrones de ejecución y las condiciones de remuneración. Aquí, la prestación se hace a favor de terceros, distintos a la aplicación o página web y es ésta última quien establece las condiciones; desvirtuando así la autonomía de la que debería gozar el *free lance*, sumándose esto como indicio a la teoría de la existencia de subordinación.

Cuando en el mencionado test de dependencia se hace alusión a **Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria – Instrumentos para la ejecución del servicio**, la peculiaridad que implica la aplicación de estos nuevos modelos económicos, es precisamente la de sustituir la inversión en herramientas, suministros de materiales y maquinarias; por software, es decir, la plataforma en sí. Los trabajadores usan sus propios equipos (computadoras, vehículos, bicicletas, utensilios) a la hora de prestar el servicio, razón por la cual muchos establecen que el suministro de herramientas corre por cuenta de éstos y estamos por ende en presencia de autónomos. Sin embargo, tratándose de modelos de trabajo novedosos, para una era digital; obviar a la plataforma como instrumento primario, es dejar a un lado el recurso principal aportado por estas empresas. La plataforma es donde se realiza prácticamente toda la actividad: contratación del prestador de servicio, captación de clientes (consumidores), pagos, evaluaciones;

---

<sup>3</sup> Principio muy utilizado en Venezuela a través del cual, se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo recibe. Partiendo de éste, el hecho de que una persona se suscriba a una plataforma y se adhiera a participar en estas actividades, pruebe la ejecución de la actividad y su remuneración; son indicios que deberían bastar para **presumir la existencia** de una relación de trabajo para luego analizar si existe o no subordinación.

todo. Por lo que, en una era informática, subsumirnos a quien proporciona un lápiz, una agenda u hojas de papel, sería obsoleto; porque en la mayoría de los casos, ni siquiera se requiere.

Así mismo, en el descrito test de dependencia se da pie a agregar **otros** elementos que puedan ser considerados indicios laborales, a los que para el caso en concreto proporcione varios, a saber:

#### 4.1. Desactivaciones, equivalentes a despidos

En estas plataformas no se utiliza el término *Despedir*, pero sí, el de: “*Desactivar*”; cuando buscamos los significados de las palabras son casi los mismos, se emplean hasta como sinónimos en algunos casos, pero el término “despedir” resulta muy laboral.

La titularidad de poder despedir a alguien le pertenece a un patrono y vemos como en estas modalidades se ejecutan meros despidos a través de dichas desactivaciones. Dentro de estos nuevos modelos se despide a un trabajador por obtener cierto número de puntuaciones negativas o por no llegar a un mínimo de positivas; también, por no tener actividad productiva en un tiempo determinado; incluso por el poco o nulo acatamiento de las sugerencias realizadas por la empresa. Esto, no es difícil compararlo al despido laboral, sólo que con otro nombre y por ende, sin recibir ningún pasivo o protección laboral porque se les considera usuarios y colaboradores, o free lance, pero no trabajadores.

#### 4.2. Sistemas de reputación en línea (online)

Esto constituye otra de las características de los nuevos modelos organizativos de la economía colaborativa; y se refiere a que las plataformas utilizan sistemas que permiten calificar por medio de “estrellas” la aplicación o página web; así como también la satisfacción generada por el servicio recibido e incluso, evaluar al prestador del servicio.

El último, constituye una herramienta que utilizan las plataformas en donde, por medio de los algoritmos, posicionan a los trabajadores con calificaciones positivas, en lugares más visibles (primeros puestos, recomendaciones) y a los que poseen mayores niveles de crítica, en posiciones finales o llegando al punto de ser suprimidos (despido) de la aplicación, por la mala reputación que le generan a la plataforma.

Cabe destacar que dichas evaluaciones no necesariamente son objetivas; las efectúan los clientes que reciben el servicio, pudiendo estar propugnadas con cargas de xenofobia, racismo, sexismo, homofobia, maldad, entre otras; y eso, el algoritmo no lo puede detectar, por lo que, un trabajador podría estar siendo despedido sin justa causa por meras valoraciones negativas (verdaderas o falsas); esto sin mencionar que dichas valoraciones son públicas, pudiendo generar que a los trabajadores a futuro, se les impidan acceder al mercado laboral (doble sanción) además de las posibles violaciones al derecho de la intimidad que están en juego. (Todolí, Adrián. 2018)

En los casos de estudio, con sus excepciones; vemos como existe una marcada tendencia a la evaluación de aptitudes y desempeño. Si bien es cierto no hay evaluaciones previas a la inscripción en la plataforma, si las hay posterior a la prestación de servicio; la diferencia es que le son solicitadas al cliente final.

A mi criterio, que la evaluación la realice el cliente final no implica que este sea el patrono, sino que la plataforma se vale de éste y de su subjetiva opinión (el cliente siempre tiene la razón), para que supervisen por él la actividad encomendada; y es la plataforma quien, a fin de cuentas, le da “utilidad y valor agregado” a dichas calificaciones, alimentando sus algoritmos.

#### **4.3. Contratos de adhesión – Desigualdad en el poder de negociación**

En algunas plataformas utilizan esta figura para establecer que la relación es comercial y no laboral; pero hace que sea una razón más para pensar en la laboralidad. Casi siempre cuando nos referimos a autónomos, son estos mismos quienes redactan sus cláusulas y realizan el contrato, pues son quienes prestan el servicio y buscan protección frente a sus clientes; en esos acuerdos establecen la forma de pago, cómo será la prestación del servicio y demás pautas que consideren; pero aquí son las plataformas quienes proponen este contrato, en donde, si quieres ser parte de la organización y utilizar la plataforma, tienes que adherirte a sus cláusulas. Si fuesen verdaderos autónomos podrían negociar y establecer sus cláusulas antes de la prestación de servicios.

#### **4.4. Inexistencia de oportunidad de ascenso**

No existe la oportunidad para escalar como autónomos y percibir ingresos superiores a la media porcentual que reciben otros autónomos del mismo sector. Un trabajador por cuenta propia, ofrece un servicio con base en su experiencia, destrezas y conocimiento, para garantizar su sustento, asumiendo para sí los riesgos que implica no contar con la protección otorgada por el Derecho del Trabajo y la seguridad social; por esto, sus ingresos por actividad suelen ser superiores al de los trabajadores bajo régimen de dependencia, porque el patrono asume cargas impositivas en función a compromisos laborales.

Pero en estas modalidades, en donde “según” son llevadas a cabo por autónomos, vemos que en la realidad los prestadores de servicios sólo aportan mano de obra, sin ningún tipo de organización u oportunidad de desarrollo empresarial, por lo que tales factores no coinciden con los caracteres de los trabajadores por cuenta propia; y por ende constituyen un indicio más de laboralidad.

#### **4.5. De existir ascensos, son virtuales – Ascensos virtuales**

En corolario al anterior, dentro de algunas plataformas en donde si existen escalafones, no son estos símiles a los previstos en las relaciones de trabajo típicas, pero sí se dan ascensos (precarios al igual que sus remuneraciones) lo que compone otro indicio. Cuando un trabajador en la economía colaborativa lo hace bien, lo premian con medallas (virtuales), distintivos y en algunos casos, de acuerdo a la cantidad de servicios prestados

o calificaciones positivas recibidas, van ascendiendo de grados (así que serían grado 1, 2, 3...); son posicionados en lugares más visibles dentro de la plataforma o se reflejan en recomendaciones directas hechas por la plataforma a los clientes finales. Estos reconocimientos y ascensos de nivel, podrían equipararse a los ascensos en el mundo empresarial tradicional, sólo que, sin beneficios laborales y/o contractuales.

Finalmente, la jurisprudencia venezolana, a través de sentencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, también ha venido incorporado nuevos criterios<sup>4</sup> para complementar los indicios sugeridos por Bronstein; por lo que éstos, junto con los descritos por diversos catedráticos y los aquí aportados, adaptados a las situaciones actuales, podrían desencadenar una serie de nuevos indicios de laboralidad, dentro de estas modalidades de negocio, con el fin de avanzar en la catalogación y tipificación de los prestadores de servicios como trabajadores dependientes o no, o en el ideal, alcancemos un punto intermedio (relaciones de trabajo cuasi-dependientes o mixtas); para que se puedan establecer parámetros de protección laboral a los trabajadores que prestan servicios a través de estas plataformas.

## 5. RETOS QUE ENFRENTA EL DERECHO DEL TRABAJO

*“Se ha modificado –recuerda Cappelli– el propio modelo de empleo (concebido como un trabajo para toda la vida); se han transformado los principales paradigmas del campo laboral y con él las relaciones laborales de los sujetos...”*  
(JUAN RASO DELGUE, 2016)

Ante estas nuevas realidades tecnológicas, económicas y de organización; se avizoran para el Derecho del Trabajo grandes desafíos; como establecer nuevos criterios de análisis de las relaciones jurídicas que se están presentando; y reconocer que, si bien son diferentes, constituyen nuevas formas de *trabajar*, obviamente distintas a la forma clásica y con particularidades propias de la era digital.

Por ser el *trabajo* un *hecho social*, El Derecho del Trabajo debe estar adaptado a las realidades que se suscitan a escala mundial; problemas de crisis económica, altos índices de desempleo, trabajos de menores de edad, salarios precarios y ahora, el trabajo en un mundo paralelo, que es el tecnológico. Por ello, en lo específico, debe asumir los siguientes retos:

*Establecer nuevos mecanismos de protección para nuevos modelos de relaciones de trabajo.* Si las formas de trabajo cambian, pues que varíen junto a ella sus protecciones y no únicamente la forma como las definimos y tratamos de encuadrarlas dentro de los modelos clásicos.

---

<sup>4</sup> A saber: *La naturaleza jurídica del pretendido patrono; si se trata de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa y cumple con cargas impositivas, retenciones legales, libros de contabilidad; Determinar la propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio; La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio (máxime si el monto percibido es manifiestamente superior al de quienes realizan una labor idéntica o similar) y aquellos caracteres que sean propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena. Véase entre otras, Tribunal Supremo de Justicia, Luis Hernán Sánchez Buitrago contra Schering Plough, C.A.*

*Adecuarse a la era digital* en todo sentido; ser parte también de ésta y utilizar las herramientas que brinda.

*Impulsar elementos que fomenten relaciones de confianza entre prestadores de servicio, plataformas digitales y clientes finales*, así como la unión entre trabajadores de los mismos sectores económicos, que pueda servir para su organización y combate ante situaciones de indefensión.

*Garantizar el establecimiento de medidas de protección de datos* que resguarden la información personal de los trabajadores y su derecho a la intimidad.

*Estimular la regulación de estas formas de empleo a través de la intervención legislativa* que proteja a los trabajadores sin dejar a un lado, las particularidades o las necesidades que abarca el nuevo sistema económico-productivo.

*Generar, al menos, una regulación especial de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas virtuales*, donde se puedan definir algunos parámetros mínimos necesarios para la protección de este tipo de relaciones que, si no son dependientes, al menos son cuasi-dependientes (o mixtas) y que tales medidas se adapten a los nuevos modelos de negocio sin la necesidad de que sigamos encasillados en ubicarlas dentro de las formas laborales clásicas o tradicionales.

Por último, *fomentar la participación de distintos sectores: económicos, sociales, académicos, legislativos*; para la elaboración de propuestas de abordaje con las que se intervenga de manera oportuna en la adaptación a las nuevas tendencias económicas; con el propósito de generar oportunidades de negocio, *justas, equitativas y no precarias*, reduciendo las brechas de desigualdad sin que se pierda el piso, al menos de protecciones mínimas, que el Derecho del Trabajo ha ido ganando y estableciendo a través de los años.

## 6. CONCLUSIONES

Tipificar a los trabajadores como dependientes o autónomos dentro del nuevo modelo económico colaborativo sigue siendo acuciante para la doctrina laboral; para con ello, definir si dentro de la *gig economy* estamos en presencia de propias relaciones de trabajo o de unas nuevas.

Según este modelo económico, la actividad laboral la desarrollan trabajadores independientes o *free lance*, pero se pudo demostrar que no es así, ya que no cuentan con la autonomía ni para definir la ejecución, contraprestación y en ocasiones, su clientela.

Este hecho en cuestión, debe ser atacado por el Derecho del Trabajo, por doctrinarios, juristas y por la sociedad en general; para garantizar la protección de derechos necesarios que podrían estar vulnerándose, como derecho a un trabajo digno, remuneración justa, alimentación, entre otros.

Muchos elementos apuntan que estamos en presencia de relaciones de trabajo, por ende, necesitan integrarse al ámbito de protección del Derecho Laboral; pero son distintas a las relaciones clásicas, por lo que podríamos incorporar nuevos conceptos,



tales como: trabajadores semi dependientes, cuasi independientes o trabajadores mixtos, o cualquier abanico de opciones que nos permitan identificar estos nuevos caracteres dentro del Derecho del Trabajo para la era digital.

Estos estilos fomentan una mayor demanda de prestación de servicios; pero no más empleos; por el contrario, parecieran estar segregando los existentes, a través de la externalización de funciones, dando como resultado remuneraciones precarias, eliminación de puestos de trabajo y desprotección a los trabajadores.

Necesitamos recuperar la justicia jurídica tutelando las transacciones que se efectúan en el mundo digital, creando normativas flexibles, que le sean aplicables a estos modelos emergentes sin castrarlos desde su nacimiento.

El Derecho del Trabajo debe responder a la realidad que nos arropa; y nosotros, como seres sociales, estamos llamados a intervenir; desde la metodología y la praxis; es decir, mediante el estudio, la investigación, el aporte de ideas y posibles soluciones; así como la participación activa en espacios legislativos y consulta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRONSTEIN, A. (2002). "Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo". *Ponencias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Venezuela. pps. 22.
- BRONSTEIN, A. (2004). "Relatoría del VI Congreso Regional Americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Querétaro – México. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/25.pdf>
- CALVO GALLEGO, F. J. (2016). "Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Trabajo". En *Economía Colaborativa y Derecho Social*. Disponible en: <http://grupo.us.es/iwpr/2016/09/05/nuevas-tecnologias-y-nuevas-formas-de-trabajo/>.
- CARBALLO MENA, C. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- CARBALLO MENA, C. (2016). *Relación de Trabajo. La técnica del test de laboralidad*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- COMISIÓN NACIONAL DE MERCADOS Y COMPETENCIA (2014). "Economía colaborativa y regulación. Blog CNMC. Disponible en: <http://cnmcblog.es/2014/07/16/economia-colaborativa-y-regulacion/>.
- COMISIÓN NACIONAL DE MERCADOS Y COMPETENCIA (2015). "Los efectos de la economía colaborativa sobre la regulación". Blog CNMC. Disponible en: <https://blog.cnmc.es/2015/01/05/los-efectos-de-la-economia-colaborativa-sobre-la-regulacion/>.
- DAGNINO, E. (2015). "Uber Law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy". En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nro. 3.
- GALINDO NEIRA, L. y ORTIZ JIMÉNEZ, J. (2005). *Economía y Política 2*. Bogotá: Editorial Santillana.
- GOLDIN, A. (2018). "Estados alterados en el mundo laboral". En *La Nación*. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/2101525-estados-alterados-en-el-mundo-laboral>.

- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. (2005). "El Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia". En *Gaceta Laboral*, vol.11, nro.1, pps. 51-73. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972005000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972005000100003&script=sci_abstract).
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. (2010). "El Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia". En *Estudios de Derecho de Trabajo. Dos Maestros. Dos Homenajes*, pps. 168-169. Venezuela. Editorial Horizonte C.A, pps.
- HOWE, J. (2006). "The Rise of crowdsourcing".
- LEÓN ORDÓÑEZ, G. C. (2018). "Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo, ante las nuevas tendencias de prestación de servicios derivadas de la economía colaborativa". En *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, pps. 105-126. España: Thomson Reuters Aranzadi.
- LUCENA, H. (2003). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Venezuela: Fondo Editorial Tropiccos.
- MERCADER UGUINA, J. (2018). "Capítulo 6. La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad". *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, pp. 159. España: Thomson Reuters Aranzadi.
- ONU (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- OIT (2006). "Capítulo I La relación de trabajo: resumen de los desafíos y oportunidades." *Recomendación sobre la relación de trabajo. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión*. Ginebra.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1997). "Sobre las fronteras del Derecho del Trabajo". *Estudios Homenaje a Rafael Caldera*, pp. 314. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- RASO DELGUE, J. (2016). "Uber desembarca en América Latina". En *Publicaciones Cielo Laboral*. Disponible en: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/05/raso\\_n4\\_2016\\_def.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/05/raso_n4_2016_def.pdf).
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2018). "Diccionario en línea". Disponible en: <http://www.rae.es/> y también en <http://dle.rae.es/?w=colaborativa>, <http://dle.rae.es/?w=colaborar>.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2012). "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. (DLOTTT)". En *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 8.938 (extraordinario). Venezuela. pp 27, 28, 44-45.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999). "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)". En *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.908 (Extraordinario).
- RIVAS, D. (1996). *La Subordinación. Criterio distintivo del Contrato de Trabajo*. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- TODOLÍ, A. (2017a). "El Estatuto de los Trabajadores está pensado para el siglo pasado". En *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Disponible en: <http://valenciaplaza.com/adrian-todoli-el-estatuto-de-los-trabajadores-esta-pensado-para-el-siglo-pasado>.
- TODOLÍ, A. (2017b). "Autónomos o asalariados: el pulso entre Deliveroo y los repartidores no está cerrado". En *El Diario. Economía cotidiana*. [online]. Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/Deliveroo-derechos-laborales\\_0\\_663883929.html](https://www.eldiario.es/economia/Deliveroo-derechos-laborales_0_663883929.html).
- TODOLÍ, A. (2017c). "Nuevos indicios de laboralidad en la economía digital". En *Blog Argumentos en Derecho Laboral*. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/09/14/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-digital/>.

- TODOLÍ, A. (2017d). "Nuevos indicios de laboralidad, la Ajenidad en la marca". En *Blog Argumentos en Derecho Laboral*. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2017/10/26/nuevos-indicios-de-laboralidad-la-ajenidad-en-la-marca>.
- TODOLÍ, A. (2018). "Los Tripadvisor para valorar a trabajadores se ponen de moda. ¿Son legales?". En *Blog Argumentos en Derecho Laboral*. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2018/02/06/los-tripadvisors-para-valorar-a-trabajadores-se-ponen-de-moda-son-legales/>.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA (TSJ). Sala de Casación Social. *Sentencia N° 489 del 13 de agosto de 2002*. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/RC489-130802-02069.HTM>.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. TSJ. Sala de Casación Social, SCS. *Sentencia. Juicio de estabilidad laboral* seguido por el ciudadano Luis Hernán Sánchez Buitrago contra la sociedad mercantil Schering Plough, C.A. Disponible en: [www.tecnoiuris.com/venezuela/blogs/derecho-laboral/test-para-determinar-la-relacion-de-trabajo-sala-social-3025.html](http://www.tecnoiuris.com/venezuela/blogs/derecho-laboral/test-para-determinar-la-relacion-de-trabajo-sala-social-3025.html)
- VAÑÓ VAÑÓ, M. J. (2016). "Economía Colaborativa y Derecho Antitrust". En *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: crecimiento económico y bienestar*. Disponible en: <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN038-VA%-C3%91O-VA%C3%91O-ok.pdf>.



**PARTICIPACIÓN DEL SOCIO EN LA GESTIÓN  
DE LA COOPERATIVA A TRAVÉS DE LA ASAMBLEA GENERAL**

DIEGO CRUZ RIVERO  
Profesor Titular de Universidad  
Dto. de Derecho mercantil  
Universidad de Sevilla



**Resumen:** El presente trabajo trata de analizar la incidencia del carácter mutualista y el principio de gestión democrática de la sociedad en la distribución de competencias entre la Asamblea y el órgano de administración de la cooperativa para determinar en qué medida es posible que el común de los socios, constituidos en Asamblea, pueda influir en la gestión de la empresa o incluso gestionar directamente la empresa cooperativizada. Para ello se tiene en cuenta la diversidad normativa existente en España en materia de cooperativas, tratando de extraer modelos comunes a las distintas normativas.

**Palabras clave:** Cooperativa; Asamblea general; principio de gestión democrática.

**Abstract:** This study analyses the influence of mutualistic nature and democratic member control principle over the distribution of competences between the general meeting and the management organ of the cooperative society in order to determine to what extent it is possible that members, gathered in the general meeting, are able to influence over the entrepreneurial management or even directly manage the cooperative enterprise. To that end, it is taken into account the wide range of regulations existing in Spain about cooperative society, trying to draw common models of the different laws.

**Keywords:** Cooperative society; general meeting; democratic member control principle.

## 1. PLANTEAMIENTO

El objetivo del trabajo es analizar cómo afectan los principios configuradores de la cooperativa en la capacidad de los socios, reunidos en Asamblea, para incidir en la gestión de la empresa cooperativizada o incluso para gestionarla colectivamente.

En concreto, nos referiremos a la distribución de competencias entre la Asamblea y el Consejo Rector, dejando al margen el ejercicio de ciertos derechos del socio que pueden enmarcarse en el control de la sociedad y la empresa por el socio (derecho de información, derecho a impugnar acuerdos, etc.)

Frente a las sociedades de capital, la cooperativa es una sociedad mutualista, esto es, la cooperativa da estructura jurídica a una agrupación de personas que colaboran en la consecución de un fin común, orientado precisamente a la satisfacción colectiva de sus propias necesidades.

Ello modula el objeto y la causa del negocio fundacional, por cuanto que la contribución a la que se obliga el socio implica la participación en las actividades cooperativas. Y el ánimo de lucro ha de entenderse vinculado al hecho de que el objeto social es propiamente la satisfacción de la necesidad que motiva la constitución de la cooperativa y no el reparto de dividendos.

Frente al ejercicio colectivo de una actividad económica, lo que es característico de las sociedades puramente mercantiles, la cooperativa busca la satisfacción colectiva de unos intereses (Paniagua, 2005: 84-85).

Por supuesto, esta idea debe posteriormente concretarse en una regulación específica y en la configuración que hagan los socios de la cooperativa en los Estatutos. Pero parece, y así lo ha considerado la doctrina (Santos, 2014: 489-491), que justificaría una mayor implicación del socio en la gestión de la empresa.

Y, de otro lado, entre los Principios de la Alianza Cooperativa Internacional, se encuentra el principio de gestión democrática. En realidad, este principio no necesariamente implica la gestión colectiva por el común de socios, mediante democracia directa. El principio de la ACI reconoce la existencia de un órgano de administración cuyos miembros son elegidos por la Asamblea. Ello es por tanto igual que en las sociedades capitalistas. En definitiva, ha de entenderse que la gestión democrática se opone no a esta estructura organizativa de la sociedad, sino a la gestión plutocrática de la sociedad, propia de la sociedad anónima. Pero el carácter mutualista antes comentado puede incidir en la concreción del principio de gestión democrática bajo una regulación y para una concreta cooperativa.

Ya el art. 161 de la LSC, para sociedades anónimas y limitadas, permite que la junta general imparta instrucciones al órgano de administración sobre determinados asuntos de gestión. Con más razón en una sociedad mutualista podemos entender que las competencias de la Asamblea no se limitan a la adopción de las grandes decisiones estructurales de la sociedad, sino que tengan una incidencia más directa en la gestión de la empresa.



## 2. BREVE EXPOSICIÓN DEL PANORAMA NORMATIVO EN ESPAÑA

A este respecto, la atribución de competencias a la Asamblea General en las diversas legislaciones es fruto de la síntesis de dos ideas contrapuestas (Suso, 1987: 44-45; Tato, 1999: 69; Paz Canalejo, 2002b: 123-125). De un lado, llevando hasta sus últimas consecuencias el principio de gestión democrática de la sociedad y la incidencia del carácter mutualista de la sociedad sobre esta cuestión, el art. 43 de la derogada LGC dispuso que *“todos los asuntos propios de la Cooperativa, aunque sean de la competencia de los otros órganos sociales, podrán ser objeto de debate y acuerdo de la Asamblea General”*. Con ello la Asamblea podía sin duda adoptar acuerdos vinculantes sobre la gestión de la sociedad, si bien la doctrina se encargó también de poner coto a las competencias de la Asamblea, entendiéndose que dicho órgano no podía suplantar sistemáticamente al órgano de administración o incluso que había ciertas decisiones que quedaban vedadas a la Asamblea como sería la expulsión del socio o las atribuciones del Presidente de la Asamblea (Paz Canalejo, 1990: 330-331).

De otro lado, semejante modelo originó problemas en la organización de las cooperativas, pues justificaba la invasión de las competencias de otros órganos sociales por parte de la Asamblea General, causando importantes disfunciones (Alonso Soto, 1990: 71-72; si bien, a favor de la ampliación del poder decisorio de la Asamblea, Montolío, 1987: 128)<sup>1</sup>.

Por esta razón, la Ley de cooperativas estatal, como las leyes autonómicas, ha tratado de casar el principio democrático que rige la cooperativa y el carácter mutualista propio del tipo social con la operatividad que ofrece una más rigurosa separación competencial. Semejante modificación respecto a la normativa anterior ha sido acogida de modo favorable por la doctrina (Rodríguez Sánchez, 2001: 249-250; y también en contra de la competencia universal de la Asamblea Paz Canalejo, 2002b: 123-125), entendiéndose también a veces como una mejora de carácter técnico (García Más, 2001: 139). Pero el posicionamiento de las leyes de cooperativas al respecto es diverso. Así por ejemplo, los arts. 39.1 de la Ley de cooperativas de Baleares<sup>2</sup>, 31.1 de la Ley de cooperativas de Castilla y León<sup>3</sup> y 30.1 *in fine* de la Ley de cooperativas de Extremadura<sup>4</sup> siguen claramente

<sup>1</sup> Este mismo problema generó críticas al art. 44.2 LSRL (V. Jiménez Sánchez, 1998: 130-131). Pese a ello, el actual art. 161 LSC permite, ahora también para las sociedades anónimas, que la Junta general imparta instrucciones al órgano de administración sobre determinados asuntos de gestión.

<sup>2</sup> En este caso se exigen unos especiales requisitos para la adopción de acuerdos. Se establece que *“son competencia de la Asamblea General todos los asuntos propios de la cooperativa, aunque la tengan otorgada otros órganos sociales. En este último supuesto, es necesario que el acuerdo sea adoptado por más de dos tercios de los socios o asociados que estén presentes o representados en la asamblea, siempre y cuando esta representación sea superior, al mismo tiempo, al cincuenta por ciento de los socios que forman parte de la cooperativa”*.

<sup>3</sup> *“Todos los asuntos propios de la cooperativa, podrán ser objeto de debate y acuerdo de la Asamblea General”*.

<sup>4</sup> *“La Asamblea General tiene la doble misión de deliberar y decidir mediante votación, como órgano supremo de la voluntad social, todos los asuntos propios de la sociedad cooperativa, aunque sean competencia de otros órganos”*. En igual sentido se pronuncia el art. 8 LC-Extremadura (especiales). A este respecto, la normativa extremeña ha sido criticada por la doctrina (Gadea, 2014: 106). A este respecto se ha dicho sobre el régimen extremeño que con él se quiere *“potenciar al máximo el poder de decisión del órgano asambleario y el carácter personalista de la sociedad, aún a costa de la agilidad y operatividad que se le presupone al órgano de administración y de la seguridad jurídica que ofrece la correcta distribución competencial y el mecanismo*

el modelo de la Ley General de Cooperativas, atribuyendo poderes decisorios generales a la Asamblea General<sup>5</sup>.

Por el contrario, otras leyes autonómicas parecen establecer una rígida separación competencial, con frecuencia para fortalecer al órgano de administración, pues se le reserva un ámbito de actuación exclusivo. En tales casos, igual que el Consejo Rector no puede decidir sobre asuntos atribuidos a la Asamblea General, tampoco la Asamblea General puede adoptar acuerdos sobre cuestiones de competencia del Consejo Rector, aunque éste siempre deberá respetar la política general fijada por la Asamblea, con lo que de alguna manera ésta sigue conservando el papel de órgano supremo de la cooperativa. Así se establece por ejemplo en la Ley de cooperativas de Cataluña y, mucho más claramente, en la Ley de cooperativas de Andalucía<sup>6</sup>. Dentro de este grupo es extremadamente proclive a la autonomía del Consejo Rector la Ley de cooperativas de Navarra, que separa estrictamente las competencias de uno y otro órgano, siendo además el elenco de competencias de la Asamblea (art. 33) muy inferior respecto de otras leyes autonómicas y la Ley de cooperativas estatal. Con ello, en este grupo de legislaciones la *gestión democrática* propia de las cooperativas parece concretarse en un modelo de democracia indirecta, reduciéndose dicha gestión a la posibilidad de designar y controlar a los miembros del órgano de administración y a la adopción de las grandes decisiones estructurales. En definitiva, el carácter mutualista de la sociedad tiene una escasa incidencia en la concreción del principio de gestión democrática de la sociedad. Todo ello ha de entenderse sin perjuicio de la capacidad de la Asamblea de dictar la política de la cooperativa.

Esta tendencia legislativa se considera por otra parte una muestra de la influencia del Derecho de sociedades de capital sobre la regulación de las cooperativas (Olavarría, 2011a: 115; y adoptando una postura crítica Santos, 2017: 103-162), aunque algunos autores han echado de menos un seguimiento más estrecho de la LSC por la legislación de cooperativas, conciliando más adecuadamente las competencias de la Asamblea y del Consejo Rector (Paniagua, 2011: 179).

---

*de imputación y responsabilidad de los administradores*" (Gadea/Sacristán/Vargas, 2009: 215 y Vargas/Gadea/Sacristán, 2014: 271-272).

<sup>5</sup> Igualmente el art. 11.1 de la LC-La Mancha (microempresas) establece para las microempresas que *"la asamblea general es el órgano soberano de la microempresa cooperativa y, por tanto, podrá ser competente para adoptar acuerdos en materia de gestión ordinaria, y para deliberar y decidir mediante votación todos los asuntos propios de la sociedad cooperativa"*.

<sup>6</sup> No existe en la LC-Andalucía una norma de tenor similar al art. 21.1 LC, que reconoce la capacidad de la Asamblea General de decidir sobre asuntos encomendados a otros órganos sociales, y sí una separación competencial clara entre órganos sociales. Asimismo, el art. 37.2 *in fine* LC-Andalucía declara la exclusividad del Consejo Rector en sus competencias. En este punto la LC-Andalucía sigue el criterio establecido en la anterior Ley de cooperativas andaluza (Ley 2/1999, de 31 de marzo). Claramente, la Exposición de Motivos de la Ley derogada estimaba que *"pudiendo conocer la Asamblea General como órgano soberano de la cooperativa, sobre cualquier extremo que ataña a la misma, la decisión válida sobre cualquiera de las materias atribuidas al Consejo Rector sólo podrá emanar de dicho órgano"*, entendiendo la doctrina (Aranguren, 2001: 1135-1136) que bajo la Ley de 1999 existía una separación competencial rígida entre los órganos de la cooperativa andaluza (V. al respecto Seda, 2002: 360-361). Dicha afirmación puede igualmente realizarse respecto a la Ley actual (Cruz, 2017: 147-150), si bien en algún caso esta opción del legislador ha sido criticada por la doctrina (Paniagua, 2013: 77).

Por otro lado, aunque la doctrina a veces ha considerado que concede un poder excesivo a la Asamblea (Paz Canalejo, 2002a: 117-126), representa un modelo intermedio el complicado art. 21 de la LC.

El art. 21.1 de la LC establece que *“la Asamblea General fijará la política general de la cooperativa y podrá debatir sobre cualquier otro asunto de interés para la misma, siempre que conste en el orden del día, pero únicamente podrá tomar acuerdos obligatorios en materias que esta Ley no considere competencia exclusiva de otro órgano social. No obstante, lo anterior, y salvo disposición contraria de los Estatutos, la Asamblea General podrá impartir instrucciones al Consejo Rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos”*. Y, tras esta afirmación, el art. 21.2 LC pasa a enumerar las competencias exclusivas de la Asamblea.

De este modo, tal como ha resaltado la doctrina (Sánchez Ruiz, 2001: 203), la Ley de cooperativas estatal permite expresamente que la Asamblea General adopte acuerdos obligatorios sobre asuntos que recaen en la competencia de otros órganos sociales, a la vez que, frente al tenor literal de la Ley General de Cooperativas, parece limitar el poder de este órgano social.

Por otra parte, la Ley de cooperativas estatal encuentra claros antecedentes en las legislaciones del País Vasco y de Galicia (Paniagua, 2005: 195). En ambos casos se permite a la Asamblea adoptar acuerdos obligatorios sobre asuntos que no sean de la competencia exclusiva de otros órganos, aunque no se prevé expresamente la posibilidad de impartir instrucciones al órgano de administración.

Posteriormente, algunas otras legislaciones autonómicas han tratado de posicionarse también en el difícil equilibrio entre operatividad y gestión mutualista. En esta línea la Ley estatal ha sido seguida estrechamente en este punto por las leyes de Cantabria, Madrid, La Rioja y Murcia. Por su parte, la normas de Aragón y Valencia se expresan en términos similares a las del País Vasco y Galicia<sup>7</sup>.

Y, por último, otras leyes de cooperativas han buscado modelos alternativos. Especialmente influenciada por la LSC puede encontrarse la Ley de cooperativas de Asturias, cuyo art. 43 no permite a la Asamblea adoptar decisiones sobre asuntos de la competencia de otros órganos, pero sí impartir instrucciones al órgano de administración. Esta misma es la solución adoptada en el art. 33.2 del Proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas de Canarias. Por su parte el art. 43.2 de la Ley de cooperativas de Castilla-La Mancha presenta también similitudes con el art. 161 de la LSC, si bien parece reservar ciertas competencias al órgano de administración, a la vez que concluye con una enigmática alusión a la posibilidad de adoptar acuerdos *“sobre otros asuntos que sean de interés para la cooperativa, siempre que conste en el orden del día, y con las limitaciones anteriormente señaladas”*.

---

<sup>7</sup> A este respecto la doctrina ha entendido que la LC-País Vasco supone una limitación de los poderes de la Asamblea (Gadea, 1999: 165), como también se ha considerado para la LC-Aragón (Bermúdez Odriozola, 2003: 170).

### 3. LA GESTIÓN DE LA EMPRESA COOPERATIVIZADA POR LA ASAMBLEA

A la luz del heterogéneo contenido de las distintas leyes de cooperativas, resulta evidente que la capacidad de la Asamblea de gestionar la cooperativa es igualmente dispar en las distintas Comunidades Autónomas.

Bajo aquellas legislaciones en las que se establece una estricta separación competencial entre el Consejo Rector y la Asamblea, es claro que la gestión ha de recaer exclusivamente en el primero de estos órganos, si bien también estas leyes, como se hace con carácter general en el panorama legislativo español, reconocen la capacidad de la Asamblea de dictar la política general de la cooperativa.

En realidad, esto también es así en las sociedades de capital, pero el hecho de que se indique expresamente en todas las leyes de cooperativas manifiesta que ello es algo que debe considerarse cotidiano en las cooperativas. Lógicamente, quienes son mediatamente dueños de la empresa, a través de la persona jurídica, deben poder impartir las directrices generales de actuación. En el caso de la cooperativa, el carácter mutualista hace que ello no sea una mera posibilidad, sino el proceder habitual.

Evidentemente, esta competencia de la Asamblea, y pese al tenor literal de las leyes, no es una competencia exclusiva de la Asamblea. Obviamente si la Asamblea no la ejerce, será el Consejo Rector quien dictará la política de la cooperativa. Pero el carácter mutualista provoca que la Asamblea sea legalmente el órgano llamado a hacerlo.

Cuando la legislación de cooperativas aplicable concede a la Asamblea la capacidad de adoptar acuerdos sobre cualquier asunto de la cooperativa, nada se opone desde el punto de vista normativo a que la Asamblea gestione la cooperativa, si bien tal planteamiento deberá salvaguardar la propia existencia del Consejo Rector.

Veamos ahora, como modelo de legislación que sigue una tesis intermedia, el régimen de la Ley de cooperativas estatal. En este caso, además de la capacidad de fijar la política general de la cooperativa, aparecen dos títulos competenciales de la Asamblea para incidir en la gestión de la cooperativa o incluso gestionarla.

En primer lugar la Asamblea puede adoptar acuerdos obligatorios sobre asuntos que la Ley no considere competencia exclusiva de otros órganos. Esta competencia implica la posibilidad de dar instrucciones. Pero va más allá. Se habla de adoptar acuerdos sobre competencias de otros órganos, lo que implica que cabe una actuación directa de la Asamblea.

La cuestión estará en el límite que impone la Ley y que la distingue de la competencia universal de las leyes de Baleares, Castilla y León y Extremadura: el hecho de que no se trate de competencias exclusivas de otros órganos.

Lógicamente, no podemos entender que todas las competencias del Consejo sean exclusivas, pues en ese caso el precepto quedaría vacío de contenido. Hay que entender que "competencias exclusivas" son aquellas esenciales, inexcusablemente inherentes al Consejo (así para la Ley de cooperativas de Galicia, Tato, 1999: 74). Y separar compe-

tencias exclusivas y competencias concurrentes del Consejo, como de la Intervención, es realmente complicado.

El art. 32 establece que al Consejo Rector le corresponde “*al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la cooperativa*”. Los primeros conceptos indicados son difíciles de distinguir respecto de la política general de la cooperativa, que le corresponde a la Asamblea. Parece que la Ley quiere simplemente establecer una cascada de órganos competentes en esta cuestión. Pero sí hay que entender que la representación es competencia exclusiva de la Administración.

En consecuencia, la gestión debe entenderse una competencia del Consejo concurrente con la Asamblea. Excede este trabajo el análisis de las implicaciones de esta afirmación, así como en los matices y límites de la Asamblea, pues este órgano no puede sustituir al órgano de administración, a la vez que esta competencia debe ser compatible con el ejercicio de sus derechos por parte de los socios.

Y en segundo lugar, junto a la posibilidad de adoptar acuerdos sobre asuntos que no sean competencia exclusiva de otros órganos, el art. 21.1 de la Ley de cooperativas estatal se cierra estableciendo que la Asamblea puede “*impartir instrucciones al Consejo Rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos*”. Este tenor literal recuerda al art. 161 de la LSC pero, frente a éste, incluye claramente la representación de la sociedad, lo que tiene especial sentido teniendo en cuenta que la gestión queda amparada por el párrafo anterior. Y por eso se refiere solo al Consejo Rector y no a todos los órganos de la cooperativa, como se hacía en el anterior título competencial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO SOTO, F. (1990). *Ensayos sobre la Ley de Cooperativas*, Madrid, UNED.
- ARANGUREN URRIZA, F. J. (2001). “La representación de la sociedad en la nueva ley de cooperativas andaluzas de 1999”. En MARTÍNEZ-CALCERRADA Y GÓMEZ, L. (dir.) *Homenaje a Don Antonio Hernández Gil*, pps. 1125-1148, vol. II. Madrid: CERA.
- BAENA BAENA, P. J. (2013). “La Asamblea general: (II) Constitución. Celebración. Impugnación de acuerdos”. En PEINADO GRACIA, J. I. (dir.), *Tratado de Derecho de cooperativas*, pps. 369-437. Valencia: Tirant lo Blanch.
- BARRERO RODRÍGUEZ, E., VIGUERA REVUELTA, R. (2015). “El principio de gestión democrática en las sociedades cooperativas. Alcance y recepción legal”. En *CIRIEC*, nro. 27, pps. 175-204.
- BERMÚDEZ ODRIOZOLA, A. (2003). “Ley de cooperativas de Aragón y empresas de inserción”. En Argudo Pérez, J. L. (coord.) *El cooperativismo y la economía social en la sociedad del conocimiento*, pps. 167-180. Zaragoza: Pressas Universitarias de Zaragoza.
- CASTAÑER CODINA, J. (2009). “La influencia de la regulación de la junta general de las sociedades de capital en la construcción del régimen de la asamblea de la cooperativa”. En Rodríguez Artigas, F., Farrando, M., González Castilla, I. y Tena Arregui, R. (coords.) *La junta general de las sociedades de capital. Cuestiones actuales*, pps. 443-461. Madrid: Colegio Notarial de Madrid.

- CRUZ RIVERO, D. (2013). "I. La asamblea general: (I) Concepto, competencias, clases y formas y convocatoria". En Peinado Gracia, J. I. (dir.). *Tratado de Derecho de cooperativas*, t. I, pps. 295-368. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CRUZ RIVERO, D. (2017). "La asamblea general (I). Concepto, competencias, clases y convocatoria (arts. 27-29 LSCA)". En Morillas Jarillo, M.J y Vargas Vasserot, C. (dirs.). *Retos y oportunidades de las sociedades cooperativas andaluzas ante su nuevo marco legal. Comentario a la Ley 14/2011 de sociedades cooperativas andaluzas y a su reglamento de desarrollo (Decreto 123/2014)*, pps.143-181. Madrid: Dykinson, págs. 143-181.
- DE LA CÁMARA ÁLVAREZ, M. (1998). *Curso sobre sociedades de responsabilidad limitada*. Madrid: Colegios Notariales de España.
- ESTEBAN VELASCO, G. (2011). "Artículo 161. Intervención de la junta general en asuntos de gestión". En Rojo, A. y Beltrán, E. (dirs.), *Comentario de la Ley de sociedades de capital*, tomo I, pps. 1209-1214. Cizur Menor: Aranzadi.
- GADEA SOLER, E. (1999). *Derecho de las cooperativas. Análisis de la Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del País Vasco*. Bilbao: Deusto.
- GADEA SOLER, E. (2014). "La regulación española en materia de cooperativas". En Gadea Soler, E., Atxabal Rada, A. e Izquierdo Muciño, M. E. (coords.). *Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España*, pps. 97-110. Madrid: Dykinson.
- GADEA SOLER, E., SACRISTÁN BERGIA, F., VARGAS VASSEROT, C. (2009). *Régimen jurídico de la sociedad cooperativa del siglo XXI. Realidad actual y propuestas de reforma*. Madrid: Dykinson.
- GALÁN CORONA, E. (1998). "La junta general". En Nieto Carol, U. (coord.) *La sociedad de responsabilidad limitada*, pps. 599-641. Madrid: Dykinson.
- GARCÍA MÁZ, F. J. (2001). "Capítulo IV. De los órganos de la sociedad cooperativa". En García Sánchez, J. A. (coord.) *Cooperativas: comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*, vol. I, pps. 133-198. Madrid: Colegios Notariales de España.
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G. J. (1998). "Los órganos sociales", En *Nuevo régimen jurídico de las sociedades de responsabilidad limitada*, pps. 117-162. Sevilla: Fundación El Monte.
- JUSTE MENCÍA, J. (2017). "Algunas reflexiones sobre las instrucciones de la junta en materia de gestión y la responsabilidad de los administradores". En Juste, J. y Espín, C. (coords.) *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital*, vol. I, pps. 395-416. Cizur Menor: Aranzadi.
- LOJENDIO OSBORNE, I. (1976). "Delimitación de competencias entre los órganos de la sociedad anónima y modificación de balance". En *RDM*, nro. 140-141, pps. 281-345.
- MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J. M. (1987). "Estructura y organización de las entidades cooperativas". En *Documentación Social*, nro. 68, pps. 123-134.
- MORILLAS JARILLO, M. J. (2013). "Concepto y clases de cooperativas". En Peinado Gracia, J. I. (dir.) *Tratado de Derecho de cooperativas*, tomo I, pps. 111-142. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MORILLAS JARILLO, M. J., FELIU REY, M. I. (2002). *Curso de cooperativas*, 2ª edición. Madrid: Tecnos.
- OLAVARRÍA IGLESIA, J. (2011a). "Capítulo V. Órganos sociales. I. La asamblea general". En Fajardo García, G. (coord.). *Cooperativas: régimen jurídico y fiscal*, pps. 113-128. Valencia: Tirant lo Blanch.

- OLAVARRÍA IGLESIA, J. (2011b). "Capítulo VI. Órganos sociales. II. El Consejo Rector". En Fajardo García, G. (coord.). *Cooperativas: régimen jurídico y fiscal*, pps. 129-142. Valencia: Tirant lo Blanch.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2005). *La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social*. Madrid: Marcial Pons.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2011). *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*. Madrid: Marcial Pons.
- PANIAGUA ZURERA, M. (2013). "Notas críticas a la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de sociedades cooperativas andaluzas". En *CIRIEC*, nro. 24, pps. 53-115.
- PAZ CANALEJO, N. (1989). "Artículo 1. – Concepto". En Sánchez Calero, F. y Albaladejo, M. (dirs.) *Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil especial. Tomo XX. Ley General de Cooperativas*, vol. 1, pps. 1-50. Madrid: EDESA.
- PAZ CANALEJO, N. (1990). "Artículo 43. – Competencia". En Sánchez Calero, F. y Albaladejo, M. (dirs.) *Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil especial. Tomo XX. Ley General de Cooperativas*, vol. 1, pps. 321-342. Madrid: EDESA.
- PAZ CANALEJO, N. (1999). "Perspectivas y problemas jurídicos de la nueva ley estatal de cooperativas". En *Revesco*, nro. 69, pps. 183-198.
- PAZ CANALEJO, N. (2002a). *La sociedad cooperativa ante el reto de los mercados actuales. Un análisis no solo jurídico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PAZ CANALEJO, N. (2002b). "La Asamblea General en la Ley 27/1999, de Cooperativas: reflexiones críticas". En *Revesco*, nro. 78, pps. 121-146.
- PÉREZ RAMOS, C. (2017). "Artículo 161. Intervención de la junta general en asuntos de gestión". En Prendes Carril, P., Martínez Echeverría y García de Dueñas, A. y Cabanas Trejo, R., *Tratado de sociedades de capital*, tomo I, pps. 902-906. Cizur Menor: Aranzadi.
- RECALDE CASTELLS, A. (2015). "Artículo 161. Intervención de la junta general en asuntos de gestión". En Juste Mencía, J. (coord.) *Comentario de la reforma del régimen de las sociedades de capital en materia de gobierno corporativo (Ley 31/2014). Sociedades no cotizadas*, pps. 51-63. Cizur Menor: Aranzadi.
- RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, S. (2001). "La Asamblea general en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas: algunas reflexiones". En *RDS*, nro. 17, pps. 247-266.
- RODRÍGUEZ, M. P. y SUSO, J. M. (1999). "Capítulo V. Los órganos de la cooperativa. Sección Primera: De la Asamblea General". En Paz Canalejo, N. (dir.) *Glosa a la Ley de cooperativas de Euskadi*, pps. 125-167. Vitoria: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- SÁNCHEZ CALERO, F. (2007). *La junta general en las sociedades de capital*. Cizur Menor: Aranzadi.
- SÁNCHEZ RUIZ, M. (2001). "Asamblea general". En Alonso Espinosa, F. (coord.) *La sociedad cooperativa en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas*, pps. 197-228. Granada: Comares.
- SANTOS DOMÍNGUEZ, M. A. (2014). *El poder de decisión del socio en las sociedades cooperativas: la Asamblea general*. Cizur Menor: Thomson.
- SANTOS DOMÍNGUEZ, M. A. (2017). "La Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña". En *RDM*, nro. 303, pps. 103-162.



- SEDA HERMOSÍN, M. (2002). "Capítulo V. Órganos sociales". En Romero Candau, P. y Suárez Palomares, E. (coords.) *Comentarios a la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas*, pps. 345-537. Sevilla: Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía.
- SUSO VIDAL, J. M. (1987). "Funcionamiento orgánico de las cooperativas". En *Anuario de Estudios Cooperativos*, pps. 43-60.
- TATO PLAZA, A. (1999). "Os órganos sociais". En Bello Janerio, D. (dir.). *Estudios sobre a Lei de Cooperativas de Galicia*, pps. 69-104. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- UGARTE ZUBIZARRETA, L. y SANZ SANTAOLALLA, F. J. (2001). *Análisis jurídico de los órganos sociales de las cooperativas vascas y pautas de funcionamiento adecuadas*. San Sebastián: EMUN.
- URÍA, R., MENÉNDEZ, A., MUÑOZ PLANAS, J. M. (1992). *La junta general de accionistas*. En Uría, R., Menéndez, A. y Olivencia, M. *Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles*, t. V.
- VALPUESTA GASTAMINZA, E. (2015). *Comentarios a la Ley de sociedades de capital. Estudio legal y jurisprudencial*, 2ª ed. Barcelona: Bosch.
- VARGAS VASSEROT, C., GADEA SOLER, E. y SACRISTÁN BERGIA, F. (2014). *Derecho de las sociedades cooperativas. Introducción, constitución, estatuto del socio y órganos sociales*. Las Rozas: La Ley.
- VÁZQUEZ CUETO, J. C. (2010). "Las sociedades con base mutualista". En Jiménez Sánchez, G. J. (coord.) *Derecho mercantil I*, 14ª ed., vol. 2, pps. 581-628. Madrid: Marcial Pons.
- VICENT CHULIÁ, F. (1999). "La Ley 27/1999 de 16 de julio de Cooperativas Estatal". En *RGD*, nro. 663, pps. 14561-14583.



RETOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DEL TRABAJO:  
EL CASO CONCRETO DE LA EXTERNALIZACIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LAS CAMARERAS DE PISO\*

AITANA GARÍ PÉREZ  
Alba Sud

ERNEST CAÑADA MULLOR  
Alba Sud

\* *Agradecimientos:* La participación de Ernest Cañada en esta comunicación está enmarcada en el proyecto "Fortalecer el criterio de inclusividad en el turismo responsable: una respuesta a los retos de la Educación para la Justicia Global", ejecutado por Alba Sud con el apoyo del Ayuntamiento de Barcelona (convocatoria 2018).



**Resumen:** Hay suficiente evidencia en la literatura que muestra que unas condiciones de trabajo precarias tienen un impacto negativo en la salud de trabajadores expuestos a ellas. Así, el objetivo principal de este estudio es conocer las condiciones de trabajo de las camareras de piso externalizadas y el posible efecto de éstas sobre su salud. Se emplean como modelos explicativos el modelo demandas-control-apoyo de Karasek y el de equilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist. La metodología usada se basa en una revisión sistemática de la literatura científica internacional sobre los daños a la salud que sufren las camareras de piso y en los resultados de una investigación cualitativa, que analiza los problemas de salud laboral de las camareras de piso en situación de externalización en hoteles de España. Los resultados obtenidos apuntan a una intensificación de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con la generación de estrés significativa. Se propone profundizar en el conocimiento científico-técnico para entender mejor los problemas de salud relacionados con el trabajo de este colectivo, en particular para conocer mejor la relación entre condiciones de trabajo, estrés y problemas de salud con el fin de poder mejorar las actuaciones preventivas tanto a nivel político como en las empresas.

**Palabras clave:** Salud; condiciones de trabajo; externalización; camareras de piso.

**Abstract:** There is enough proof in the literature that shows that precarious working conditions have a negative impact in workers health exposed to them. Therefore, the main objective of this study is to know the work conditions that outsourced maid have and the possible effect of these conditions over their health. As explanatory model the Karasek's job demand- control- support model and Siegrist effort- reward imbalance model are employed. The methodology used is based on a systematical review of the international scientific literature on health damages that the room maids suffer and on the results of a qualitative research done before that analyses work related health problems in room maids in an outsourced situation in Spanish hotels. The results obtained show an intensification of the exposure to psychosocial risk factors related to a significant stress generation. Thus we propose the necessity of deepen in the scientific- technical knowledge for a better understanding of work related health problems in these collective, specifically, to know better the relation between working conditions, stress and health problems to be able to make better preventive actions both on a political level and in the companies.

**Keywords:** Health; working conditions; outsourcing; housekeepers.

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde los años treinta se han realizado numerosos estudios que muestran evidencias sólidas sobre la relación entre estrés y daños a la salud. Existe amplio consenso en la literatura sobre los distintos efectos del estrés sobre la salud; el cual puede desencadenar: hipertensión, enfermedades coronarias, respiratorias o trastornos inmunitarios (como la artritis), gastrointestinales, dermatológicos, endocrinos, de sueño, musculoesqueléticos y mentales. También se ha demostrado la relación entre el estrés y conductas poco saludables como fumar, consumo de alcohol y drogas, sedentarismo, etc. (INSST, 2018).

Los fenómenos de la globalización, la terciarización de la economía, el cambio tecnológico y la crisis económica están transformando el mundo del trabajo. Se están produciendo cambios acelerados en las formas de organización del trabajo, las relaciones laborales y los modelos de empleo que están suponiendo un aumento e intensificación de los problemas de salud relacionados con el estrés laboral. Pinilla (2004) señala que las intensas transformaciones en la forma de gestionar el esfuerzo de trabajo han tenido un impacto evidente sobre la salud de los trabajadores, basando su conclusión en indicadores que muestran una tendencia clara de deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud de la población trabajadora. Este autor aclara que la relación entre las distintas formas de gestión empresarial en España y los efectos sobre la salud de los trabajadores no se establece de forma directa, sino a través de un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo, es decir del aumento de la carga de trabajo a cada trabajador.

Desde que comenzó a aumentar el trabajo temporal, a tiempo parcial y precario, surgieron numerosos estudios que evidenciaron sus efectos adversos sobre la salud de trabajadores (Benach et al., 2002, Benavides et al., 2000, Sauter et al., 2002). Así, mostraron la relación entre el trabajo temporal y precario y mayores exigencias laborales, menor control sobre las condiciones de trabajo y falta de apoyo social, que son factores de riesgo psicosocial con potencial de dañar la salud. También se demostró que la externalización empeora las condiciones de trabajo y la salud (Quinlan, et al., 2001).

En las últimas décadas, dado el contexto de crisis económica, se ha profundizado en la flexibilización de las condiciones de empleo: se ha extendido la externalización de actividades propias de la empresa, se ha facilitado el despido y se ha erosionado la negociación colectiva. Esto ha tenido como resultado una fragmentación de las relaciones laborales, de lo que se infiere una repercusión significativa en las condiciones de trabajo (Banyuls y Recio, 2015). Los datos de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) de 2015 muestran que en España las "condiciones de empleo se han visto especialmente influidas por estos años de crisis económica. Las reestructuraciones laborales han afectado a los centros de trabajo del 21% de los entrevistados" (INSHT, 2017: 11); el 47% de los trabajadores encuestados habían experimentado cambios en sus condiciones laborales en el último año, afectando especialmente al incremento de las horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades laborales, así como una reducción del salario. De hecho, un tercio de los ocupados manifestó que debía trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad, el 35% debía cumplir plazos muy ajustados y el 26% expresó que debía hacer frente a la vez a ambas exigencias (INSHT, 2017). Y hasta un 30% de las personas encuestadas afirmaba sufrir estrés "siempre" o "casi siempre",

lo que supone un aumento respecto a la “encuesta de 2010, donde la prevalencia de trabajadores que padecían estrés “siempre” o “casi siempre” se estimó en un 23%” (INSHT, 2017: 90).

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Se sabe que el equilibrio entre exigencias laborales, el nivel de control y la seguridad en el empleo es un elemento central en la generación de estrés, aunque intervienen otros factores también (INSST, 2018), siendo determinante cómo estos factores interactúan entre sí. Si bien el estrés es el resultado de un conjunto complejo de fenómenos dinámicos, se puede explicar analizando la relación interaccional entre el entorno de trabajo y la persona.

Desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se ha identificado una serie de condiciones de trabajo que se consideran estresores, a los que se llama factores de riesgo psicosocial. Se trata de aquellas características del trabajo, que especialmente tienen que ver con la organización, y cuya exposición potencialmente genera estrés y problemas de salud.

La relación entre las condiciones de trabajo y efectos sobre la salud ha sido explicada principalmente por dos modelos teóricos. El modelo interaccional más influyente es el de “demanda-control-apoyo” (Karasek y Theorell, 1990), el cual describe cómo se produce la tensión laboral. Esto implica dos dimensiones que interactúan entre sí: las demandas del trabajo, que incluyen el ritmo de trabajo y las exigencias (la carga o volumen de trabajo, presión de tiempo, interrupciones imprevistas, etc.), y el control, que incluye el margen de autonomía (capacidad de decisión sobre las propias tareas, cómo y cuándo hacerlas, etc.) y la posibilidad de desarrollo de habilidades (en qué medida se puede hacer uso de las propias capacidades y mejorarlas).

De la combinación de estas dos dimensiones Karasek (1979) planteó el modelo “demanda-control” o “tensión laboral” (*Job strain model*), según el cual se dan cuatro grandes grupos de ocupaciones en función: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control).

A partir de este modelo los autores recopilan evidencia que demuestra que un control alto y unas demandas del trabajo entre bajas y moderadas (baja tensión) son buenos para la salud de los trabajadores, mientras que la combinación de demandas del trabajo altas y bajo control (alta tensión) puede afectar negativamente a la salud, de hecho, es la peor situación de tensión laboral, especialmente si se une a esta combinación otro factor de riesgo: la falta de apoyo.

Johnson (1988) amplió el modelo, que pasó a llamarse “demanda-control-apoyo”, introduciendo la dimensión de apoyo social en el estudio de la enfermedad cardiovascular a causa del estrés. El apoyo social incrementa la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, actúa de amortiguador. El apoyo social tiene dos componentes: el soporte socioemocional y el instrumental para sacar el trabajo adelante (Karasek y Theorell, 1990).

Por su parte, el modelo de “esfuerzo-recompensa” de Siegrist (1996) considera que el desequilibrio entre un gran esfuerzo y una recompensa pobre en el trabajo explica buena parte del desarrollo de enfermedades relacionadas con el estrés. Las recompensas incluyen salario, perspectivas de promoción, seguridad en el trabajo y estima (respeto, reconocimiento y apoyo adecuado).

El informe de la OMS *Efectos de la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo* (INSST, 2018) recoge evidencias científicas consistentes sobre cómo las altas exigencias en el trabajo, el bajo control, la falta de apoyo y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgo determinantes de los problemas de salud física y mental. En el informe se afirma que “para quienes tienen los trabajos más precarios, el estrés seguramente es inevitable”, dado que “las personas con empleos precarios no tienen control sobre el alcance y duración de su empleo, el salario y la seguridad económica, ni sobre el proceso de trabajo” (INSST, 2018: 38). Por otro lado, la red de investigación científica y evaluación de riesgos COPSOQ Network recopila a nivel internacional de forma sistemática estudios<sup>1</sup> que muestran cómo las exposiciones a los riesgos psicosociales dañan la salud de los trabajadores, y muchos de estos estudios usan estos modelos teóricos como marco explicativo.

### 3. OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio es conocer las condiciones de trabajo de las camareras de piso externalizadas y su posible efecto sobre su salud. Así, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- conocer los problemas de salud que sufren las camareras de piso externalizadas, especialmente aquellos que puedan estar relacionados con la exposición a riesgos psicosociales;
- analizar las condiciones de trabajo a las que están expuestas usando los modelos teóricos demanda-control-apoyo y esfuerzo-recompensa;
- explorar si puede existir una relación causal entre las condiciones de trabajo a las que están expuestas y los daños a la salud que sufren.

### 4. METODOLOGÍA

Para elaborar el estudio se ha realizado una revisión sistemática de literatura científica. En la estrategia de búsqueda se han empleado los términos de búsqueda “camareras de piso” AND “salud” (“housekeeper” OR “room attendant” OR “room cleaner” OR “maid” AND “health”), en SCOPUS, PubMed, Dialnet y Sciencedirect. Los parámetros de búsqueda y criterios para seleccionar los artículos han tenido en cuenta la pertinencia y adecuación al objeto de estudio. Con el fin de no perder información relevante también se ha completado con una búsqueda manual en las bibliografías de los artículos encontrados.

---

<sup>1</sup> Publicaciones del *COPSOQ International Network* disponibles en: <https://www.copsoq-network.org/publications-on-copsoq/>

Paralelamente, se han usado resultados de los trabajos cualitativos de Cañada (2015, 2016, 2018) para comprender la problemática relacionada con la salud laboral de las camareras de piso en situación de externalización en hoteles de España. El corpus de esta investigación está compuesto por entrevistas en profundidad semi-estructuradas realizadas a diferentes actores: 86 trabajadoras (camareras de piso, gobernantas y supervisoras), de las cuales 42 estaban en situación de externalización, además de otros actores profesionales.

## 5. FACTORES DE RIESGO IDENTIFICADOS EN LA REVISIÓN DE LA LITERATURA

En la investigación sobre salud laboral en el turismo y, en particular, en el sector hotelero, el colectivo de las camareras de piso ha sido el que más atención ha recibido. Diferentes estudios han podido evidenciar una incidencia significativa de varios problemas de salud que sufren, recogidos en la tabla 1.

**Tabla 1.** Evidencias de tipos de problemas de salud identificados en camareras de piso

<b>Autor, año(s)</b>	<b>Lugar</b>	<b>Problemas de salud que trata</b>
Ariza-Montes, et al. 2018	Europa	bienestar (malestar) psicosocial
Buchanan et al., 2010	EEUU	lesiones por accidentes laborales
Burgel et al., 2010	EEUU	dolores de hombro
Feaster, M., y Krause, 2018	EEUU	hipertensión
Frumin y Krause, 2006	EEUU	trastornos musculoesqueléticos
Krause et al., 2002, 2005	EEUU	espalda y nuca
Krause et al., 2010	EEUU	estado general de salud
Krause y Arias, 2015	EEUU	hipertensión
Hsieh et al., 2013, 2014, 2015	EEUU	infecciones enfermedades respiratorias enfermedades y alergias dermatológicas trastornos musculo esqueléticos estrés y otros trastornos psicológicos
Hunter y Watson, 2006	Gales	infecciones enfermedades respiratorias enfermedades y alergias dermatológicas trastornos musculo esqueléticos
Rugulies et al., 2008	EEUU	hábito de fumar
Sanon, 2013, 2014	EEUU	hipertensión
Sanon y Tsai, 2014	EEUU	hipertensión
Scherzer et al., 2005	EEUU	dolor, lesiones e incapacidades
Shani y Pizam, 2009	EEUU	depresión

Fuente: Elaboración propia.

No todos los estudios determinan las causas que dan lugar los daños a la salud que describen. Sin embargo, algunos identifican diferentes factores de riesgo: sobrecargas de trabajo, factores ergonómicos (movimientos repetitivos y posturas forzadas) (Frumin y Krause, 2006; Krause et al., 2002, 2005, 2010; Hunter y Watson, 2006); exposición a productos químicos, utensilios de limpieza y diversos residuos, así como la falta de equipos de protección o un uso deficiente (Hsieh et al., 2013, 2014, 2015, 2017; Hunter y Watson, 2006).

Muchas de las causas identificadas tienen que ver con las condiciones de trabajo organizativas y/o con las condiciones de empleo. Concretamente se señalan situaciones de intensificación de la carga laboral asociada a determinadas formas de contratación precaria y trabajo a destajo (con remuneración por habitación limpiada), lo cual provoca la necesidad de acelerar los ritmos de trabajo y descuidar medidas de prevención (Oxenbridge y Moensted, 2011); situaciones de maltrato por parte de superiores que genera un mayor estrés (Hsieh, 2015); mayor vulnerabilidad vinculada a su estatus socioeconómico, condición migratoria, barreras idiomáticas y falta de acceso a servicios de salud, lo cual aumenta su exposición a situaciones de riesgo y cuentan con menos capacidades de protección (Hsieh et al., 2015) y, por último, también se señala que la alta tensión, derivada de la forma en la que se realiza el trabajo, se relaciona con el aumento del hábito de fumar (Rugulies et al., 2008).

Destacan tres estudios que usan específicamente los modelos de demanda-control-apoyo (Karasek, 1979; Johson y Hall 1988 y Karasek y Theorell, 1990) y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996).

Ariza-Montes, et al. (2018) han analizado la relación entre demandas, control y apoyo social y bienestar psicosocial de determinadas ocupaciones del sector hotelero en Europa, que organizan en tres grandes grupos: puestos directivos, personal de servicios y personal de limpieza y de preparación de comidas. A partir de datos de la EWCS de 2015, observan efectos directos e interactivos de las demandas, el control y el apoyo social sobre el bienestar psicosocial en estas ocupaciones. Este estudio identifica como variables determinantes las altas demandas y la falta de apoyo social; en el caso del personal de limpieza éstas son las variables que tienen los principales efectos en el bienestar psicosocial. El apoyo social actúa como factor protector frente a las altas demandas mucho más fuerte que el alto control.

Burgel et al. (2010) realizaron una encuesta a 1.276 camareras de piso en 5 hoteles de Las Vegas con el fin de evaluar si determinados dolores y trastornos musculoesqueléticos que sufren de forma frecuente se puede asociar de forma determinante a la tensión laboral. Se analizó como variable explicativa del dolor de hombro las situaciones de desequilibrio esfuerzo-recompensa. Los resultados confirmaron esta relación: el 56% de las camareras encuestadas reportaron dolor de hombro en las cuatro semanas anteriores; aquellas que identificaban un desequilibrio esfuerzo-recompensa fueron tres veces más propensas a reportar dolor de hombro, incluso después de haber ajustado la carga física y otros factores de riesgo (Burgel et al., 2010).

Krause, Rugulies y Maslach (2010) analizaron la relación entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la salud autopercebida. Los resultados del análisis pusieron en



evidencia que un 50% de las trabajadoras encuestadas reportaron un desequilibrio esfuerzo-recompensa y 60% un estado general de salud regular o malo. Las trabajadoras en el cuartil superior de la relación esfuerzo-recompensa tenían entre 2 y 5 veces más probabilidades de experimentar una salud general mala o regular, una baja función física, altos niveles de dolor, fatiga y limitaciones de rol debido a problemas de salud física y mental (Krause et al., 2010).

## 6. EL CASO DE LAS CAMARERAS DE PISO EN ESPAÑA: DE LA EXTERNALIZACIÓN A LOS PROBLEMAS DE SALUD

Este apartado se basa en los resultados de una investigación de carácter cualitativo en la cual se analiza el impacto de los procesos de externalización en el sector hotelero en España, iniciados a raíz de la reforma laboral de 2012, en las condiciones de trabajo y de vida de las camareras de piso (Cañada, 2016, 2018). El estudio recoge testimonios de las propias camareras de piso de empresas subcontratadas, a continuación, se transcriben algunas sus declaraciones a modo ilustrativo.

Con la reforma laboral del 2012 se regula la posibilidad de priorizar la aplicación de los convenios de empresa sobre los convenios colectivos en lo que respecta a la jornada laboral, horario, salario y clasificación profesional. De esta forma, se abrió la posibilidad de externalizar actividades troncales en las empresas por debajo de los costes laborales fijados por el convenio sectorial de hostelería. Así las empresas pueden desprenderse de una parte de los trabajadores contratados directamente, vinculados al convenio colectivo de hostelería, y contratar a una empresa multiservicios con convenios de empresa o asociados a otros ámbitos de actividad con menor reconocimiento profesional y retribución, como el de limpieza (Cañada, 2016). Este mecanismo fue especialmente usado en los departamentos de pisos de los hoteles, con un colectivo prácticamente en su totalidad feminizado y con una importante presencia de trabajadoras de origen inmigrante (Albaracín, 2013).

En relación al estado de salud, las camareras de piso narran cómo está empeorando, y que, si bien no es fruto únicamente de los procesos de externalización, se ven agudizadas por ellos. Diferentes testimonios de las trabajadoras externalizadas muestran con claridad esta tendencia. Una primera manifestación es el cansancio permanente.

*"¿Cómo acabas al final del día? ¿Qué les dices a tus niños? Dame un vaso de agua para tomarme una aspirina, y a acostarte a la 6 o las 7 de la tarde, cuando llegues, para el otro día levantarte a las 7 de la mañana, para volver otra vez, y así durante 7 ó 8 días seguidos."* (Esperanza, Barcelona)

Los trastornos musculoesqueléticos son los problemas de salud más extendidos y de mayor intensidad. Señalan dolor en la nuca, espalda, hombros, lumbares y brazos, que ellas mismas asocian a los movimientos repetitivos, sumados a las posturas forzadas, que son muy difíciles de evitar a causa del ritmo de trabajo intenso y la presión a la que están sometidas. También es habitual que muchas camareras de piso que llevan años trabajando en el sector hayan sufrido intervenciones quirúrgicas a causa de hernias o en el túnel carpiano.

*"Tengo ya 46 años y estoy con una lista de secuelas que me ha ido dejando el paso de los años en esta profesión, como una operación de hernia inguinal, el nervio del metacarpiano de la mano izquierda jodido, cervicales malas, tomando diazepam para los mareos y poder relajarme por las noches para poder descansar, las vertebras de media espalda con las almohadillas gastadas y artrosis en rodillas, codos, caderas y manos, y con tratamiento contra esto desde hace ya 6 años."* (Carolina, Sevilla)

Las trabajadoras entrevistadas describen una sintomatología asociada al estrés, destacando la ansiedad y el insomnio. También expresan trastornos del ánimo, que pueden dar lugar a estados de depresión. A menudo manifiestan haber estado de baja bien por ansiedad o por depresión.

*"Yo acababa de los nervios. Destrozada. Lloraba por los rincones. Yo he llorado mucho, pero que mucho, por las habitaciones. Vamos, muy mal. Y luego insomnio, depresión."* (Ana María, Valencia)

En los testimonios aparece como algo habitual la medicación crónica. Durante años dicen tomar analgésicos, antiinflamatorios, ansiolíticos y/o antidepresivos para aguantar los dolores, el cansancio y la ansiedad. Afirman auto-medicarse y la frase "yo desayuno con ibuprofeno" se repite frecuentemente.

*"Para el dolor tomo ibuprofeno o voltaren, según como me encuentre. Y para dormir tomo diazepam. Toda la gente que está trabajando en el hotel se medica continuamente. La mayoría toma ibuprofeno y hay mucha gente que toma también diazepam, como yo, para poder dormir, porque llevas mucho estrés, es que no da tiempo."* (Miriam, Barcelona)

Con respecto a las condiciones de trabajo, la principal queja de las camareras de piso entrevistadas son las altas exigencias de su trabajo y presión de tiempos, tanto por el volumen como por el ritmo con el que tienen que realizar sus tareas.

*"Yo trabajo en un hotel de 5 estrellas, que supuestamente tiene una categoría para los clientes, pero para el trabajador no, porque tenemos que trabajar como máquinas. (...) tienes que hacerte unas habitaciones de salida en 35 minutos, donde entran dos camas twin de 110 cada una, una cama extra, a parte que te dan 3 o 4 suites de 60 metros cuadrados y te dan 45 minutos."* (Esperanza, Barcelona)

También destacan la falta de control sobre sus propias tareas, especialmente la que se refiere a los tiempos, es decir a decidir cuándo hacer las tareas o cuándo tomarse las pausas.

*"...sin poder desayunar. Entrás a las 7 de la mañana son las 5 de la tarde y no has pegado bocado. Ahí ya te lo decían cuando llegabas por la mañana y te daban todo el material, ya te lo decían: ¡Ni comer ni mear! ¡A tirar, venga! ¡A tirar millas!"* (María, Barcelona)

Los testimonios revelan cómo se combinan unas altas exigencias en el trabajo, no adaptadas a las capacidades de cada trabajadora, con falta de control, unida a la percepción de inseguridad en el empleo.

*“Van pasando los años y cada vez te va doliendo más el cuerpo, porque se te desgastan los huesos de tanto esfuerzo físico que sacas de tu cuerpo. Y van pasando los años y tú vas haciendo el trabajo cada vez más lenta porque ya no puedes más y cuando llegas a una cierta edad, tú dices, dentro de na ya no me llaman, ya no me llaman porque antes hacía las habitaciones en media hora y ahora las hago en tres cuartos de hora.”* (Carmen, Sevilla)

Muchas de las camareras muestran angustia porque, aunque se esfuerzan y tienen voluntad de hacer lo mejor posible su trabajo, no pueden hacerlo por el volumen de trabajo y las presiones a las que están sometidas.

*“Aún y todo siendo una tía currante como soy, y que soy meticulosa en mi trabajo, (...) siempre quieren más. Al colapso, llegas al colapso. Yo cogí una baja, porque me daban ataques de ansiedad. Oye, que cojan a más personal, que cojan a más chicas, si ya no podemos tirar. (...) Les da igual que hagas jornada completa, que media jornada, que tienes que ir corriendo y volando. Yo tenía 6 horas de trabajo y me acuerdo que nunca hacía las 6 horas, que me iba a las cuatro a las cinco de la tarde. 18 habitaciones en media jornada más las zonas comunes, que sería el rellanito de esa planta, es que no era posible. Una locura.”* (María, Barcelona)

Por otro lado, también denuncian situaciones de maltrato por parte de las gobernantas y supervisoras.

*“Ahora no quiero más hoteles. Aparte me daban mucha pena las chicas que estaban allí (...) por el trato. Por cómo las tratan, por cómo nos hablaban, (...) pero me trataban exactamente igual. Con el mismo desprecio. La gobernanta era asquerosa, madre mía. Es que es inhumano, tienes que pasar por cosas que son inhumanas.”* (María, Barcelona)

Uno de los efectos de las externalizaciones que describen las propias camareras de piso es la profunda segmentación entre trabajadoras propias del hotel y subcontratadas. Según explican es frecuente que la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras externalizadas presiona a la baja a quienes aún conservan ciertas condiciones, lo que provoca numerosas situaciones de división y tensión en las plantillas.

*“Nos encontramos con el fijo discontinuo que fue subrogado y al que la empresa respeta unas condiciones, y por otro lado el personal eventual que contratan, y entre estos a los que hemos conseguido que les hagan fijos discontinuos, pero ya amparados bajo el convenio que traía la nueva Empresa. Con lo cual están todos los dimes y diretes, y las rencillas y sin unión alguna. Así la única que se beneficia es la empresa.”* (Loli, Tarragona)

En resumen, esta investigación concluye que muchas trabajadoras entrevistadas describen este cambio como un proceso traumático que ha degradado su trabajo y por ende sus condiciones de vida.

## 7. DISCUSIÓN

En la literatura científica se evidencian problemas de salud en el colectivo de camareras de piso recogidos en la tabla 1; estas dolencias han sido fuertemente asociadas al estrés en la literatura científica. Varios de estos daños a la salud han sido descritos por las camareras de piso entrevistadas en la investigación de Cañada (2016, 2018), entre los que destacan fatiga crónica, los trastornos musculoesqueléticos, los trastornos de ánimo como la depresión y la ansiedad.

Los modelos demandan-control-apoyo y equilibrio-recompensa ayudan a explicar cómo interactúan distintos factores de riesgo psicosocial, de carácter organizativo, en la generación de estrés y pueden ser precursores del desarrollo de enfermedades y trastornos de salud que sufren las camareras de piso.

Así, Ariza-Montes, et al. (2018) destacan las altas demandas y la falta de apoyo social como determinantes en el bienestar psicosocial de estas trabajadoras. Burgel et al. (2010) establecen una asociación significativa entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y el dolor de hombro. Y Krause, Rugulies y Maslach (2010) concluyen que dicho desequilibrio afecta a los problemas de salud física y mental de este colectivo.

Los testimonios de las trabajadoras externalizadas también encajan con los modelos teóricos, de hecho, explican las principales interrelaciones que se dan entre los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestas. Además, confieren significado a la posible relación causal entre las condiciones trabajo y los daños a la salud que sufren las camareras de piso, dado que están expuestas a la peor situación de tensión laboral descrita por el modelo demandan-control-apoyo de Karasek (1990), esta es: altas demandas, bajo control y falta de apoyo social. También describen una situación laboral en la que se da un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan y la recompensa que reciben (tanto en el salario, como en el trato justo y la seguridad en el empleo), por lo que según el modelo de Siegrist (1996) están expuestas a una situación de riesgo.

No obstante, cabe sospechar que hay situaciones para las que estos modelos pueden no ser sensibles, por ejemplo, aquellas en las que interactúan a su vez con otras variables de carácter social (clase, país de origen o género, que afectan por ejemplo a la doble presencia, etc.), o situaciones en las que las condiciones de trabajo y empleo son extremas e hiperprecarizadas.

Aunque todo parece indicar que la exposición a una organización del trabajo centrada en la intensificación del trabajo y a unas condiciones de empleo precarias es central en la generación de estrés y desarrollo de dolencias y trastornos que sufren las camareras de piso externalizadas, se requieren más estudios que profundicen en cómo y en qué medida se produce esta relación causal.

## 8. CONCLUSIONES

Los cambios legislativos que regulan las condiciones de trabajo y la negociación colectiva en España han tenido una especial repercusión en el sector hotelero. En particular, los procesos de externalización en los departamentos de pisos han generado cambios significativos en las condiciones de trabajo de las camareras de piso. La investigación rea-

lizada se identifica un proceso de deterioro de la calidad de su empleo que podría estar repercutiendo también en su salud (Cañada, 2016, 2018). Así, los testimonios analizados explican cómo la externalización ha supuesto una intensificación del trabajo, que dispara las exigencias en un contexto de bajo control y falta de apoyo social, al mismo tiempo que ha acentuado las condiciones de inseguridad en el empleo. Según las propias trabajadoras todo esto ha tenido un impacto en su salud, tanto física como mental.

El estrés en el lugar de trabajo se ha identificado a nivel internacional como uno de los riesgos emergentes más significativos, planteando nuevos retos en el ámbito de la salud laboral, también para el sector de la hostelería. Por ello, y a la luz de los resultados de este estudio, merece la pena profundizar en el conocimiento científico-técnico con el fin de comprender mejor cómo afectan las condiciones de trabajo a la salud las camareras piso. Sólo así se estará en disposición de adoptar medidas concretas y adaptadas a este colectivo tanto a nivel político, sanitario como de empresa, que permitan realizar intervenciones eficaces. La precariedad laboral que viven las camareras de piso, especialmente las que trabajan en subcontratas, pone de relieve la urgencia de planificar y ejecutar estas medidas, de forma que se proteja eficazmente la salud de estas trabajadoras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBARRACÍN, D. (2013). "Las trabajadoras de los establecimientos hoteleros. Trayectorias en el túnel silencioso de la subordinación". En *Sociología del Trabajo*, nro. 77, pps. 27-45.
- BANYULS, J. y RECIO, A. (2015). "La crisis dentro de la crisis. España bajo el neoliberalismo conservador". En Lehndorff (ed.). *El triunfo de las ideas fracasadas. Modelos del capitalismo europeo en la crisis*, pps. 39-69. Madrid: Fuhem Ecosocial – Los Libros de la Catarata.
- BENACH, J., AMABLE, M., MUNTANER, C., y BENAVIDES, F. G. (2002). "The consequences of flexible work for health: Are we looking in the right place?". En *British Medical Journal*, vol 56(6), pps. 405-406.
- BENAVIDES, F.G., BENACH, J., DIEZ-ROUX, A.V. y ROMAN, C. (2000). "How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions". En *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 54(7), pps. 494-501.
- BUCHANAN, S., VOSSENAS, P., KRAUSE, N., MORIARTY, J., FRUMIN, E., SHIMEK, J. A. MIRER, F, ORRIS, P. y PUNNETT, L. (2010): "Occupational Injury Disparities In The US Hotel Industry". En *American Journal of Industrial Medicine*, nro. 54, pps. 116-125.
- BURGEL, B. J., WHITE, M. C., GILLEN, M., Y KRAUSE, N. (2010). "Psychosocial work factors and shoulder pain in Hotel room cleaners". En *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53(7), pps. 743-756.
- CAÑADA, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria Editorial.
- CAÑADA, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impacto en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- CAÑADA, E. (2018). "Too precarious to be inclusive. Hotel maid employment in Spain". En *Tourism Geographies*, vol. 20(4), pps. 653-674.

- CUERVO, T., ORVIZ, N., ARCE, S. Y FERNÁNDEZ, I. (2017). "Tecnoestrés en la sociedad de la tecnología y la comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science". En *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 21(1), pps. 18-25.
- FEASTER, M., Y KRAUSE, N. (2018). "Job strain associated with increases in ambulatory blood and pulse pressure during and after work hours among female hotel room cleaners". En *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 61(6), pps. 492–503.
- FRUMIN, E., MORIARTY, J., VOSSENAS, P., HALPIN, J., ORRIS, P., KRAUSE, N., Y PUNNETT, L. (2006). "Workload-Related Musculoskeletal Disorders among Hotel Housekeepers: Employer Records Reveal a Growing National Problem". En *Public Health*.
- HSIEH, Y.C., APOSTOLOPOULOS, Y. y SÖNMEZ, S. (2013). "The world at work: hotel cleaners". En *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 70(5), pps. 360–364.
- HSIEH, Y.C. J., APOSTOLOPOULOS, Y., HATZUDIS, K. y SÖNMEZ, S. (2014). "Occupational Exposures and Health Outcomes Among Latina Hotel Cleaners". En *Hispanic Health Care International*, vol. 12(1), pps. 6–15.
- HSIEH, Y. C., APOSTOLOPOULOS, Y. y SÖNMEZ, S. (2015). "Work Conditions and Health and Well-Being of Latina Hotel Housekeepers". En *Journal of Immigrant and Minority Health*, nro. 18(3), pps. 568–581.
- HSIEH, Y.-C., SÖNMEZ, S., APOSTOLOPOULOS, Y. y LEMKE, M. K. (2017). "Perceived work place mistreatment: Case of Latina hotel housekeepers". En *Work*, vol. 56(1), pps. 55–65.
- HUNTER, P. y WATSON, D. (2006). Service unseen: The hotel room attendant at work. En *International Journal of Hospitality Management*, vol. 25(2), 297–312.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT) (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: INSST. Publicado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2010 con el nombre "Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview".
- JOHNSON, J.V. Y HALL E.M. (1988). "Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population". En *Am J Public Health*, nro. 78, pps. 1336-1342.
- KARASEK, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". En *Administrative Science Quarterly*, nro. 24, pps. 285-309.
- KARASEK, R.A. y THEORELL, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- KRAUSE, N., y ARIAS, O. (2015). "Disparities in Prevalence, Treatment, and Control of Hypertension among Low Wage Immigrant Workers beyond Health Insurance Coverage: The Las Vegas Hotel Room Cleaners Blood Pressure Study". En *Journal of Hypertension and Management*, vol. 1(1), pps. 1–8.
- KRAUSE, N., LEE, P. T., SCHERZER, T., RUGULIES, R., SINNOTT, P. L. y BAKER, R. L. (2002). *Health and Working Conditions of Hotel Guest Room Attendants in Las Vegas. Report prepared for the Culinary Workers' Union, Local 226, Las Vegas*. San Francisco: Culinary Workers' Union, Local 226, Las Vegas.

- KRAUSE, N., SCHERZER, T., y RUGULIES, R. (2005). "Physical Workload, Work Intensification, and Prevalence of Pain in Low Wage Workers: Results From a Participatory Research Project With Hotel Room Cleaners in Las Vegas". En *American Journal of Industrial Medicine*, nro. 337, pps. 326–337.
- KRAUSE, N., RUGULIES, R. y MASLACH, C. (2010). "Effort-reward imbalance at work and self-rated health of Las Vegas hotel room cleaners". En *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53(4), pps. 372–386.
- MORENO, N., MONCADA, S., LLORENS, C. y CARRASQUER, P. (2010). "Double presence, paid work, and domestic-family work". En *New Solutions*, vol. 20(4), pps. 511-526.
- MULLARKEY, S., JACKSON, P.R., WALL, T.D., WILSON, J.R. y GREY-TAYLOR, S.M. (1997). "The impact of technology characteristics and job control on worker mental health". En *Journal of Organizational Behaviour*, nro. 18, pps. 471–489.
- OXENBRIDGE, S. y MOENSTED, M. L. (2011). "The relationship between payment systems, work intensification and health hand safety outcomes: a study of hotel room attendants". En *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 9(2), pps. 7–26.
- PINILLA, J. (2004). "Intensificación del esfuerzo de trabajo en España". En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, núm. 2, pps. 117-135.
- QUINLAN, M., MAYHEW, C. y BOHLE, P. (2001). "The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research". En *International Journal of Health Services*, vol. 31(2), pps. 335-414.
- RUGULIES, R., SCHERZER, T. y KRAUSE, N. (2008). "Associations between psychological demands, decision latitude, and job strain with smoking in female hotel room cleaners in Las Vegas". En *International Journal of Behavioral Medicine*, vol. 15(1), pps. 34–43.
- SANON, M.A. (2013). "Hotel housekeeping work influences on hypertension management". En *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 56(12), pps. 1402–1413.
- SANON, M. A. (2014). "Agency-Hired Hotel Housekeepers: An At-Risk Group for Adverse Health Outcomes". En *Workplace Health & Safety*, vol. 62(2), pps. 81–85.
- SANON, M.A. y TSAI, J. H. (2014). "Connecting Gender, Race, Class, and Immigration Status to Disease Management at the Work place". En *Journal of Health Disparities Research and Practices*, vol. 7(5), pps. 13–31.
- SAUTER, S.L., BRIGHTWELL, W.S., COLLIGAN, M.J., HURRELL, J.J., KATZ, T.M., LE GRANDE, D. E., LESSIN, N., LIPPIN, R.A., LIPSCOMB, J.A. y MURPHY, L.R. (2002). "The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions". En *NIOSH*, vol. 116, pps. 1-32.
- SCHERZER, T., RUGULIES, R. y KRAUSE, N. (2005). "Work-related pain and injury and barriers to workers' compensation among Las Vegas hotel room cleaners". En *American Journal of Public Health*, vol. 95(3), pps. 483–488.
- SIEGRIST, J. (1996). "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions". En *Journal of Occupational Health Psychology*, nro. 1, pps. 27–41.





SEGMENTACIÓN LABORAL Y MERCADO  
*PEER-TO-PEER* DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

BEATRIZ BENÍTEZ-AURIOLES  
Universidad de Málaga



**Resumen:** La emergencia reciente de plataformas p2p, entre las que sobresale Airbnb, plantea nuevos elementos para el debate como la pertinencia de aplicar un enfoque segmentado al mercado de trabajo turístico. Existe evidencia empírica de que el mercado p2p de alojamientos turísticos está experimentando un crecimiento desigual en la medida en que unos pocos oferentes están absorbiendo la mayor parte de la demanda. Sobre esa base, se plantea la hipótesis de que las condiciones de empleo sean también desiguales. La información disponible sugiere que, probablemente, algunos hoteles pueden ver comprometida su viabilidad ante la competencia del mercado p2p con lo que, por esta vía, se destruiría empleo o, quizás, empeoren las condiciones de trabajo. Por el contrario, el crecimiento de la renta que reciben los anfitriones y el aumento de la llegada de turistas asociada con los alojamientos p2p, podrían impulsar el desarrollo de nuevas actividades productivas o de las ya existentes, tanto por los efectos de arrastre que supone una mayor demanda como por el surgimiento de nuevos proveedores de servicios a los propietarios de las viviendas. En estas circunstancias, no parece que la segmentación que tradicionalmente ha caracterizado al mercado de trabajo turístico y, en particular, la importancia del segmento secundario, vaya a perder relevancia en los próximos años.

**Palabras clave:** Turismo; segmentación laboral; mercados p2p.

**Abstract.** The recent emergence of p2p platforms, among which Airbnb stands out, raises new points of debate such as the relevance of applying a segmented approach to the tourism labor market. There is empirical evidence that the p2p market for tourist accommodation is experiencing unequal growth as a few suppliers capture most of the demand. That raises the hypothesis that employment conditions may also be unequal. The available information suggests that some hotels may find their viability compromised in the face of competition from the p2p market, which, in this way, would destroy employment or worsen working conditions. On the contrary, the increase in income received by hosts and the increase in the number of tourists associated with p2p accommodation could stimulate the development of new productive activities or of existing ones, thanks to the carry-over effects of an increased demand and to the emergence of new service providers to homeowners. In these circumstances, it seems unlikely that the segmentation that has traditionally characterized the tourism labor market and, in particular, the importance of the secondary segment, will lose relevance in the coming years.

**Keywords:** Tourism; labor segmentation; p2p markets.

## 1. INTRODUCCIÓN

La expansión de los mercados que operan a través de internet ha sido posible gracias a la proliferación de plataformas que ponen en contacto a oferentes y a demandantes (Benítez-Aurioles, 2018). En particular, las plataformas que facilitan el alojamiento poseen una especial relevancia económica y social que se evidencia por las continuas referencias que aparecen en los distintos medios de comunicación de todo el mundo. No obstante, desde el punto de vista académico, son escasos los estudios que han tratado de evaluar sus impactos reales y, especialmente, si nos referimos a la influencia que están teniendo sobre el mercado de trabajo. Quizás, la dificultad para acceder a los datos de las plataformas de alojamientos *peer to peer* (p2p), que son muy reacias a compartir la información que poseen, junto con la ausencia de estadísticas oficiales, expliquen la carencia de trabajos empíricos que contribuyan a responder con rigor a las cuestiones que se están planteando. Precisamente, el objetivo de esta comunicación es aportar algunos datos y consideraciones que ayuden a entender las consecuencias sobre el empleo que está teniendo la proliferación del alquiler de viviendas para uso turístico que se comercializan a través de internet. Tomaremos como marco de referencia la teoría de la segmentación del mercado de trabajo.

## 2. SEGMENTACIÓN LABORAL Y SECTOR TURÍSTICO

En su versión más elemental la segmentación del mercado de trabajo supone la existencia de dos segmentos. El primario estaría constituido por empleos con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidad de promoción, y estabilidad. Mientras que los empleos pertenecientes al segmento secundario estarían peor remunerados, tendrían malas condiciones de trabajo, escasas o nulas posibilidades de promoción, y, sobre todo, serían inestables (Piore, 1975). La esencia de este planteamiento no está en la simple división en empleos buenos y malos sino en las reglas que determinan el funcionamiento de cada uno de los segmentos. En concreto, en el segmento secundario, la asignación de recursos y la determinación de salarios y del empleo dependería, básicamente, de las leyes del mercado, y la influencia de las normas institucionales o de las organizaciones sociales sería más limitada.

Aunque se podría argumentar que estas teorías surgieron en un contexto muy diferente al actual y que, en buena medida, han sido superadas por aportaciones más recientes, el concepto de segmentación sigue estando presente en los debates sobre el mercado de trabajo. De hecho, los efectos de la gran recesión han reavivado la discusión sobre este fenómeno. Incluso, la propia Organización Internacional del Trabajo ha señalado que uno de los desarrollos clave del mercado laboral en todo el mundo en los últimos años ha sido la segmentación del mercado laboral entendida como la división en sub-mercados o segmentos separados, que se distinguen por diferentes características y reglas de comportamiento (ILO, 2018).

Pues bien, la aplicación de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo al turismo ha sido, a lo que se nos alcanza, escasa. Una de las pocas referencias se

encuentra en el trabajo de Benítez y Robles (1992) en el que, a partir de una encuesta realizada en el ámbito de la Costa del Sol, se aporta evidencia que, a juicio de los autores, confirmarían algunas de las hipótesis del enfoque segmentado del mercado de trabajo. Por otro lado, con la información estadística disponible para el caso español, se constata que el porcentaje de jóvenes, poco cualificados, y extranjeros asalariados en las actividades de la industria turística es sensiblemente superior a la media registrada en el resto de los sectores lo cual es compatible con las características que posee la oferta de trabajo que se orienta hacia el segmento secundario. Además, se aprecia que la tasa de temporalidad es más elevada en la industria turística que en el resto de las actividades y, especialmente, entre los más jóvenes, lo que, asimismo, encaja con las características de la demanda de trabajo que se genera en el segmento secundario (Turespaña, 2018).

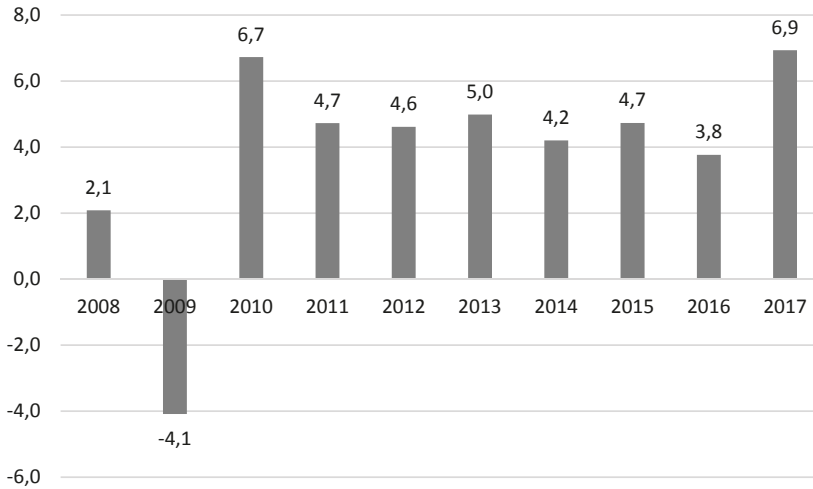
No obstante, aunque existen indicios de que, en el sector turístico, en general, es pertinente la aplicación de un enfoque segmentado del mercado de trabajo, hasta ahora no se ha aplicado al mercado p2p de alojamientos turísticos.

### 3. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO P2P DE ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

En el mercado p2p de alojamientos turísticos las plataformas han permitido que propietarios particulares ofrezcan sus alojamientos a potenciales visitantes de todo el mundo. Atraen a los oferentes al reducir las barreras de entrada eliminando, prácticamente, los requerimientos de capital que se exigían a las empresas de alojamiento convencional y facilitando un canal de distribución que, gracias a internet, es global. En cuanto a los usuarios, la plataforma les permite reducir sus costes de información y de búsqueda a través de filtros para seleccionar los alojamientos según sus preferencias, proporcionándoles un entorno seguro para la realización de las transacciones y una serie de mecanismos de reputación para superar los problemas de información asimétrica que se puedan presentar.

Es interesante observar que muchas de las plataformas activas y, en particular, Airbnb, se fundaron a partir de 2008, es decir, cuando los efectos de la gran recesión eran evidentes. En ese contexto, confluyeron una serie de circunstancias que explican la expansión del mercado p2p de alojamientos turísticos. Por un lado, conviene recordar que el sector turístico ha sido uno de los que ha demostrado una mayor resiliencia ante la crisis. En el gráfico 1 se observa que, tras el impacto inicial de la crisis que provocó una caída, en 2009, en la llegada de turistas internacionales en el mundo del 4,1 %, a partir de 2010 ha mantenido un crecimiento sostenido. Esta continua expansión ha generado, al menos en el caso de Europa, empleos entre los jóvenes y las mujeres, aunque, y esto es importante, con menor estabilidad que en el resto de la economía (Eurostat, 2017).

**Gráfico 1.** Tasa de variación anual en la llegada de turistas internacionales en el mundo. 2008-2017



Fuente: UNWTO (2018).

Paralelamente, la renta de los hogares acusó los efectos de la crisis y los agentes tuvieron un fuerte incentivo para restaurar su nivel de ingreso. Las circunstancias generaron la “tormenta perfecta” para la irrupción de Airbnb, ofreciendo a los propietarios de vivienda una fuente adicional de ingresos cuando más lo necesitaban (Boswijk, 2017). La propuesta de Airbnb era flexible y atractiva, sin las limitaciones regulatorias y sin los requerimientos de activos fijos que caracterizaban a la industria tradicional. La emergencia de Airbnb se ha caracterizado como una innovación disruptiva que ha favorecido la expansión de los alojamientos turísticos al margen de la legalidad (Guttentag, 2015). Las reacciones de las distintas administraciones públicas se produjeron cuando los efectos de la expansión descontrolada del mercado eran evidentes. En este contexto, resulta pertinente analizar si la llegada de Airbnb sirvió para catalizar la expansión del segmento secundario del mercado de trabajo.

#### 4. DESIGUALDAD Y EMPLEO

Se ha argumentado que los alojamientos en el mercado p2p generan menos empleo que los alojamientos convencionales. Concretamente, con datos referidos a la economía española, por cada 100 plazas de alojamiento en establecimientos reglados se generarían 17,9 puestos de trabajo directos frente a los 2,2 de los alojamientos en viviendas turísticas (EY, 2015). No obstante, la creación de empleo no es suficiente para justificar la supuesta superioridad, en términos de eficiencia, de una actividad respecto a otra. De entrada, habría que determinar si los alojamientos turísticos son sustitutivos de los alojamientos convencionales. En este sentido, existe evidencia empírica de que Airbnb no afecta de forma uniforme al conjunto de los hoteles ya que son los de menor precio y los que no atienden a los viajeros de negocio los que verían disminuir en mayor medida sus ingresos (Zervas et al, 2017) aunque también se ha señalado que la relación puede

ser más compleja (Heo et al, 2019) e, incluso, se ha sugerido que la oferta del mercado convencional y la oferta del mercado p2p pueden ser complementarias (Johnson y Neuhof, 2017).

Además, aun aceptando que la oferta de viviendas turísticas tiene un impacto negativo en la rentabilidad de los hoteles, quedaría por cuantificar si la expansión del mercado p2p favorece el incremento de la demanda turística. De entrada, se ha especulado con la idea de que Airbnb fuera “malo para los hoteles, pero bueno para el turismo” (Os-kam y Boswijk, 2016). La propia Airbnb ha presentado algunos datos que confirmarían el impacto positivo de su actividad (Airbnb, 2018a). El argumento se basa en que tanto la duración de la estancia como el gasto realizado por los huéspedes es el doble que el que realiza el turista convencional, y se sugiere que se ha contribuido a una distribución más equitativa de la renta señalando que, en torno a la mitad de los anfitriones, tienen ingresos bajos de manera que la comercialización de sus viviendas le han permitido el pago de gastos domésticos básicos como el alquiler o la comida.

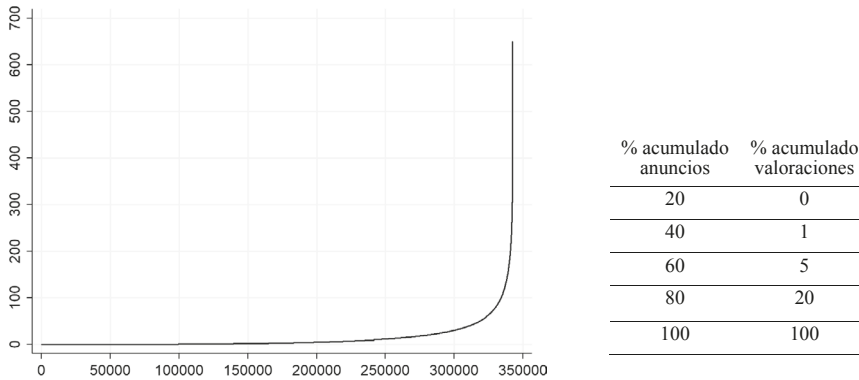
Estudios independientes han confirmado que la expansión de Airbnb ha tenido un efecto positivo sobre el empleo. Por ejemplo, Fang et al (2016) señalaron que se generan nuevos puestos de trabajo en el conjunto de la industria turística debido a que el menor coste de los alojamientos incrementaría la llegada de turistas. No obstante, advirtieron que los empleados en los hoteles de menor categoría podrían perder su puesto de trabajo y, dado que los alojamientos de Airbnb no necesitarían contratar a nuevos trabajadores, el efecto marginal disminuiría a medida que aumenta el tamaño del mercado. En la misma línea, Mao et al (2018) señalaron que el incremento del empleo se produciría en la industria complementaria a Airbnb. Entre los posibles beneficiados del crecimiento del mercado p2p de alojamientos turísticos también se encontrarían los trabajadores con formación en la gestión que pueden ofrecer sus servicios a los anfitriones. Se trataría, en realidad, de una oportunidad de emprendimiento para la prestación de determinados servicios asociados con el alquiler vacacional (limpieza, mantenimiento, etc.).

En este contexto, se ha presentado a los propietarios de viviendas que ofrecen su alojamiento a través de las plataformas p2p como micro-hoteleros o emprendedores (Sigala y Dolnicar, 2018). Airbnb, por su parte, defiende el carácter “colaborativo” de su actividad y evita mencionar la búsqueda de beneficio empresarial para insistir en que compartir la vivienda proporciona unos ingresos extras para salir adelante: “hablamos de familias de clase media que han sufrido los efectos de la crisis, jubilados que tienen una pensión fija o trabajadores autónomos y a tiempo parcial, cuyo número no ha dejado de crecer durante los últimos años” (Airbnb, 2018b). Desde otra perspectiva, se ha considerado que la economía compartida refleja la intensificación de una tendencia hacia la instauración de ciertas formas empleo que estarían socavando los derechos de los trabajadores (Ahsan, 2018). Sobre esa base, los anfitriones, en vez de empresarios o emprendedores, cabría considerarlos simples empleados de una plataforma que utiliza los incentivos propios de las grandes organizaciones para fomentar determinados comportamientos (Lee et al, 2019).

Ahora bien, con independencia de la discusión sobre la consideración que deberían tener los anfitriones, la realidad muestra que sus condiciones, ya sea empresariales o laborales, son muy desiguales. En principio, los datos apuntan a que la demanda de

alojamientos está concentrada en una parte de la oferta. Aunque las plataformas no facilitan datos de ocupación, es posible mediante técnicas de *scraping* extraer la información que es pública en internet. Por ejemplo, para el caso de España, el Proyecto DataHippo recopiló datos de, aproximadamente, 350.000 anuncios que ofrecían sus alojamientos a través de Airbnb. Entre la información aportada se recoge el número de valoraciones que ha recibido cada anuncio. Airbnb ha establecido un sistema por el que los huéspedes pueden valorar distintos aspectos relacionados con el alojamiento. Aunque existe evidencia de que el número de valoraciones es una medida imperfecta de la demanda ya que, entre otras razones, las malas experiencias tienden a estar infrarrepresentadas (Fradkin et al, 2015), al menos se tiene la certeza de que marca un límite inferior ya que sólo los que han visitado el alojamiento pueden, en principio, hacer constar su opinión. Sobre esa base, se ha elaborado, para el caso de España, el gráfico 2.

**Gráfico 2.** Número de valoraciones (ordenadas) por anuncio (abcisas) de Airbnb en España. 2018



La curva en forma de J resultante hace tiempo que fue tipificada en las valoraciones realizadas a través de internet (Hu et al, 2009) y representa la concentración de los comentarios en unos pocos alojamientos. Tal como recoge el gráfico 2, el 40 % de los alojamientos activos en España acumularon solo el 1 % de las valoraciones. El 80 % de los anuncios recibió el 20 % de las valoraciones. Y el 20 % absorbió el 80 %. Esta distribución es compatible con las previsiones que realizan los modelos basados en el comportamiento imitador de los agentes (Banerjee, 1992): los individuos ante la ausencia de indicadores objetivos sobre la calidad del alojamiento siguen las pautas de los huéspedes que los han visitado previamente. Esta conducta genera dinámicas en donde la probabilidad de que un alojamiento sea ocupado aumenta con el nivel de ocupación previo, mientras que aquellos que no han recibido ninguna demanda tienden a permanecer en esa situación.

Los resultados señalados en el párrafo anterior apuntan a que, tal como se ha indicado, la mayor parte de la demanda sea satisfecha por un porcentaje relativamente reducido de propietarios. En consecuencia, una buena parte de la oferta estaría integrada por



anfitriones cuyos alojamientos tienen una ocupación muy reducida. En este punto podría encontrarse cierto paralelismo entre los empleos del segmento secundario del mercado de trabajo y la actividad que desarrollan estos anfitriones en el sentido de que, en ambos casos, presentan una débil vinculación con el mercado, sus ingresos son reducidos y dependen de una demanda inestable.

## 5. PERSPECTIVAS DE EMPLEO PARA UN MERCADO SEGMENTADO

Las estimaciones más solventes confirman que, en los próximos años, el turismo continuará expandiéndose a nivel mundial (WTTC, 2018). Es lógico, por tanto, que los organismos encargados de la prospección y detección de necesidades formativas en el mercado de trabajo se refieran a los empleos vinculados a las actividades turísticas (Observatorio de las Ocupaciones, 2017). Cabría suponer que, dadas las características productivas de las empresas que operan en el sector y la estacionalidad inherente al turismo, buena parte de esos empleos pertenecerían al segmento secundario, es decir, serían empleos eventuales, con baja remuneración y con escasas o nulas posibilidades de promoción. No obstante, desde nuestro punto de vista, interesaría determinar si la expansión del turismo en el mercado p2p favorece o amortigua la segmentación del mercado de trabajo.

En primer término, es previsible que los hoteles afectados por la competencia de los alojamientos en viviendas turísticas tengan dificultades para mantener su cuota de mercado lo que, en algunos casos, puede suponer un incentivo para reducir los costes que supone el trabajo a través de la eliminación de empleos o de las horas trabajadas. La estrategia, ante la presión de los nuevos competidores, podría orientarse hacia la conversión de empleados contratados por tiempo indefinido en empleados a tiempo parcial, la automatización de tareas mediante la robotización (Ivanov et al, 2017), o, incluso, la supresión de algunos servicios relacionados, por ejemplo, con la limpieza de las habitaciones. Obviamente, tampoco hay que descartar que muchos hoteles se vean obligados a reducir su capacidad o abandonar el mercado de alojamientos para reconvertir sus edificios en residencias o en viviendas convencionales. La posibilidad de que la expansión del mercado p2p de alojamientos turísticos reduzca el nivel de empleo en los hoteles o que afecte a las condiciones de trabajo se ha utilizado para afirmar que la irrupción de Airbnb ha socavado los derechos y el marco regulatorio que disfrutaban los trabajadores empleados en las empresas de alojamiento convencional (O'Regan y Choe, 2017).

Frente a las consecuencias negativas que se han mencionado sobre el empleo, se han señalado algunos efectos positivos (Forgacs y Dolnicar, 2017). En primer lugar, es obvio que Airbnb ha permitido a los propietarios de vivienda obtener un flujo de ingresos. En este sentido, un estudio realizado por Earnest (2018), basándose en "cientos de miles" de solicitudes de préstamos en Estados Unidos, determinaron que la media de ingresos mensual de los anfitriones de Airbnb era sensiblemente superior al salario de los trabajadores de la *gig economy*. Un porcentaje muy elevado de trabajadores en la *gig economy* no superaban los 500\$ mensuales. En cuanto a Airbnb se confirmó la desigualdad entre los ingresos que reciben los anfitriones ya que algunos propietarios ganarían más de 10000\$ mensuales mientras que más de la mitad no superarían los 500\$.

Un tema adicional que complica el análisis se refiere a los empleos que generan los proveedores de servicios a los alojamientos turísticos. Aquí han surgido empresas que facilitan la gestión integral de la propiedad a cambio de una comisión (Shatford, 2015). Paralelamente, habría que valorar la presencia de trabajadores que operan en el sector informal de la economía y que ofrecen sus servicios relacionados, por ejemplo, con la limpieza y el mantenimiento de los alojamientos. Sobre esa base, el debate podría ampliarse para abarcar la segmentación del mercado de trabajo en general.

## 6. CONCLUSIONES

Las actividades productivas relacionados con el turismo han demostrado una fuerte resiliencia ante la gran recesión y es previsible que, en los próximos años, continúen determinando las condiciones laborales de muchos trabajadores. Al mismo tiempo, la emergencia reciente de plataformas p2p, entre las que sobresale Airbnb, ha introducido nuevos elementos para el debate entre los que se incluye la pertinencia de aplicar un enfoque segmentado al mercado de trabajo turístico.

Por un lado, a nivel conceptual, nos encontramos con la consideración de empresarios o emprendedores de los propietarios de vivienda cuando, desde otro punto de vista, cabría definirlos como simples empleados de la plataforma que responden a sus incentivos. Por otro lado, a nivel empírico, existe evidencia de que el mercado p2p de alojamientos turísticos está experimentando un crecimiento desigual en la medida en que unos pocos oferentes están absorbiendo la mayor parte de la demanda.

La evolución futura del mercado de trabajo apunta a que, probablemente, algunas empresas de alojamiento tradicional podrían ver comprometida su viabilidad ante la competencia del mercado p2p con lo que, por esta vía, se destruiría empleo o, quizás, empeoren las condiciones de los empleados de dichas empresas. Algunos análisis señalan que esto puede ocurrir, especialmente, en los hoteles de menor categoría. Por el contrario, el crecimiento de la renta que reciben los anfitriones y el aumento de la llegada de turistas asociada con los alojamientos p2p, al margen de los efectos externos negativos que ya se están detectando en algunas ciudades, podrían impulsar el desarrollo de nuevas actividades productivas o de las ya existentes, tanto por los efectos de arrastre que supone una mayor demanda como por el surgimiento de nuevos proveedores de servicios a los propietarios de las viviendas ofertas. En este último caso, se han creado empresas que ofrecen la gestión integral de los alojamientos, aunque tampoco cabe descartar la presencia de empleados que, a nivel individual, realizan algunas labores esporádicas de limpieza y mantenimiento.

Existe, por tanto, la probabilidad de que el mercado p2p de alojamientos turísticos esté consolidando situaciones de desigualdad, tanto para los anfitriones como para los trabajadores. Por consiguiente, no parece que, en estas circunstancias, la segmentación que tradicionalmente ha caracterizado al mercado de trabajo turístico y, en particular, la importancia del segmento secundario, vaya a perder relevancia en los próximos años. Esto es una amenaza, pero, a la vez, una oportunidad para que, desde el ámbito político, se exploren escenarios regulatorios que reduzcan la desigualdad en la que desarrollan su actividad muchos trabajadores, con la creación de empleos bien remunerados, estables y con posibilidades de promoción.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHSAN, M. (2018). "Entrepreneurship and Ethics in the Sharing Economy: A Critical Perspective". En *Journal of Business Ethics*. DOI:10.1007/s10551-018-3975-2.
- AIRBNB (2018a). *Los impactos económicos del uso compartido de viviendas en todo el mundo*. Disponible en <https://www.airbnb.es/economic-impact>.
- AIRBNB (2018b). *Los hogares compartidos: una solución que merece la pena explorar*. Disponible en <https://www.airbnb.com/es/about-airbnb/>.
- BANERJEE, A.V. (1992). "A Simple Model of Herd Behavior". En *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107(3), pps. 797–817.
- BENÍTEZ, J. J. y ROBLES, L. (1992). "Segmentación del mercado de trabajo turístico". En *Estudios Turísticos*, nro. 115, pps. 11–21.
- BENÍTEZ-AURIOLES, B. (2018). "Mercados a través de Internet". En *Boletín Económico de ICE*, nro. 3104, pps. 65–75.
- BOSWIJK, A. (2017). "Transforming Business Value through Digitalized Networks: A Case Study on the Value Drivers of Airbnb". En *Journal of Creating Value*, nro. 3(1), pps. 104–114.
- EARNEST (2018). *How Much Are People Making From the Sharing Economy?* Disponible en: <https://www.earnest.com/blog/sharing-economy-income-data/>.
- EUROSTAT (2017). *Tourism industries – employment*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tourism\\_industries\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tourism_industries_-_employment).
- EY (2015). *Impactos sociales y económicos sobre los destinos españoles derivados del exponencial aumento del alquiler de viviendas turísticas de corta duración, impulsado por los nuevos modelos y canales de comercialización P2P*, Exceltur. Disponible en: <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2015/06/Alojamiento-tur%C3%ADstico-en-viviendas-de-alquiler-Impactos-y-retos-asociados.-Informe-completo.-Exceltur.pdf>.
- FANG, B., YE Q. y LAW, R. (2016). "Effect of sharing economy on tourism industry employment". En *Annals of Tourism Research*, vol. 57, pps. 234–278.
- FORGACS, G. y DOLNICAR, S. (2017). "The Impact on Employment". En S. Dolnicar, *Peer-to-Peer Accommodation Networks: Pushing the boundaries*. Oxford: Goodfellow Publishers, pps. 160–169.
- FRADKIN, A., GREWAL, E., HOLTZ, D., y PEARSON, M. (2015). "Bias and reciprocity in online reviews: Evidence from field experiments on Airbnb". *Proceedings of the 18th ACM Conference on Economics and Computation*. New York: ACM.
- GUTTENTAG, D. (2015). "Airbnb: disruptive innovation and the rise of an informal tourism accommodation sector". *Current Issues in Tourism*, vol. 18(12), pps. 1192–1217.
- HEO, C.Y., BLAL, Y. y CHOI, M. (2019). "What is happening in Paris? Airbnb, hotels, and the Parisian market: A case study". En *Tourism Management*, nro. 70, pps. 78–88.
- HORN, K. y MERANTE, M. (2017). "Is home sharing driving up rents? Evidence from Airbnb in Boston". En *Journal of Housing Economics*, nro. 38, pps. 14–24.
- HU, N., PAVLOU, P.A., y ZHANG, J. (2009). "Overcoming the J-shaped distribution of product reviews". En *Communications of the ACM*, vol. 52(10), pps. 144–147.

- ILO (2018). *Labour Market Segmentation*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-security/labour-market-segmentation/lang--en/index.htm>
- IVANOV, S. H., WEBSTER, C. y BEREZINA, K. (2017). "Adoption of Robots and Service Automation by Tourism and Hospitality Companies". En *Revista Turismo & Desenvolvimento*, nro. 27/28, pps. 1501–1517.
- JOHNSON, A-G. y NEUHOFER, B. (2017). "Airbnb—an exploration of value co-creation experiences in Jamaica". En *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 29(9), pps. 2361–2376.
- LEE, H., YANG, S-B., y KOO, C. (2019). "Exploring the effect of Airbnb hosts' attachment and psychological ownership in the sharing economy". En *Tourism Management*, nro. 70, pps. 284–294.
- MAO, Y., TIAN, X. y YE, K. (2018). *The real effects of sharing economy: Evidence from Airbnb*. Cornell University, School of Hotel Administration. Disponible en: <https://scholarship.sha.cornell.edu/workingpapers/49>.
- O'REGAN, M. y CHOE, J. (2017). "Airbnb and cultural capitalism: Enclosure and control within the sharing economy". En *Anatolia*, vol. 28(2), pps. 163–172.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2017). *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/observatorio/pdf/DETECCION\\_NECESIDADES\\_FORMATIVAS\\_2017.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/pdf/DETECCION_NECESIDADES_FORMATIVAS_2017.pdf).
- OSKAM, J. y BOSWIJK, A. (2016). "Airbnb: the future of networked hospitality businesses". En *Journal of Tourism Futures*, vol. 2(1), pps. 22–42.
- PIORE, M.J. (1975). "Notes for a theory of labor market stratification". En Edwards, R.C., Recih, M. y Gordon, D. M. (eds.). *Labor Market Segmentation*, pps. 125-150. Lexington: Heath and Co.
- SHATFORD, S. (2015). *The Best Airbnb Property Management Services*. Disponible en: <https://www.airdna.co/blog/the-best-airbnb-property-management-services>.
- SIGALA, M. y DOLNICAR, S. (2018). "Entrepreneurship Opportunities". En Dolnicar, S. *Peer-to-Peer Accommodation Networks: Pushing the boundaries*, pps. 77-86. Oxford: Goodfellow Publishers.
- TURESPAÑA (2018). *Población Activa. Información Trimestral*. Disponible en: <http://estadisticas.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/encuestapoblacion/Paginas/trimestrales.aspx>.
- UNWTO (2018). *Panorama OMT del turismo internacional. Edición 2018*. Disponible en: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419890>.
- WTTC (2018). *Travel & Tourism Economic Impact 2018 World*. Disponible en: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/regions-2018/world2018.pdf>.
- ZERVAS, G., PROSERPIO, D., y BYERS, J. W. (2017). "The rise of the sharing economy: Estimating the impact of Airbnb on the hotel industry". En *Journal of Marketing Research*, vol. 54(5), pps. 687–705.

**ECONOMÍA DIGITAL, TRABAJO DIGITAL  
Y TRABAJO AUTÓNOMO: ¿UNA CUESTIÓN DE FRONTERAS  
O DE NUEVOS MODELOS?\***

CARMEN GRAU PINEDA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social  
Universidad de Las Palmas de Gran Canarias. (ULPGC)

\* Investigación llevada a cabo en el marco del Proyecto DER2017-85616-R "Desmontando la economía colaborativa: hacia una nueva forma de comercialización de productos y servicios".



**Resumen:** Más allá de la atención que está mereciendo la revisión de los elementos configuradores de la relación laboral, pretende esta aportación centrarse en el trabajo autónomo, hoy en fase expansiva, principalmente, aunque no solo, por presentarse como una alternativa a la escasez de trabajo asalariado. Tal auge ha de imputarse a factores como la descentralización productiva que favorece los espacios de actuación del trabajo autónomo, la revolución tecnológica que ha servido de caldo de cultivo ideal a la economía digital o el auge de la cultura del emprendimiento que desde más de una década impulsa la proliferación del trabajo autónomo. Al análisis pormenorizado de todos estos factores pretende dedicarse esta aportación, si bien la aproximación que se propone tiene como objetivo comprobar el grado de protección social a que tienen derecho los trabajadores de la economía digital, en función de que su encuadramiento sea en el régimen general de la Seguridad Social o en el especial de autónomos y las diferencias de protección entre ambos.

**Palabras clave:** Economía digital; economía de plataformas; autónomos; precariedad.

**Abstract:** Beyond the attention that is having the review of the elements that notion of the classic employment relationship, this contribution aims to focus on self-employed work, now in an expansive phase, mainly, though not only, because it is presented as an alternative to the work-wage problem. This boom has to be attributed to factors such as the productive decentralization that favors the spaces for action of autonomous work, the technological revolution that has served as an ideal breeding ground for the digital economy or the rise of the culture of entrepreneurship that for more than a decade drives the proliferation of self-employed work. The detailed analysis of all these factors intends to dedicate this contribution, although the approximation proposed aims to check the degree of social protection to which workers in the digital economy are entitled, depending on whether its framework is in the general scheme of the Social Security or in the special self-employed and the differences of protection.

**Keywords:** Digital economy; platform economy; self-employed workers; precariousness.

*“Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas,  
de pronto, cambiaron todas las preguntas”*

M. Benedetti

## 1. ECONOMÍA DIGITAL, TRABAJO DIGITAL Y TRABAJO AUTÓNOMO: PRINCIPALES FACTORES DE EXPANSIÓN

Dentro de las nuevas e infinitas posibilidades de acceso a bienes y servicios que ofrece la economía digital o de plataformas que operan en un mercado “virtual” que pone en contacto directo a oferentes y consumidores, hay voces autorizadas que alertan sobre el efecto huida del Derecho del Trabajo que estas nuevas formas de prestación de servicios están provocando. Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad, pueden realizarse íntegramente de forma descentralizada recurriendo a trabajadores autónomos –normalmente sin empleados a su cargo–. La propia OIT señala como inquietud principal en esta materia el hecho de que “la mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes [autónomos] (que) son los únicos responsables del pago de sus contribuciones a la seguridad social, además de estar excluidos de otras protecciones laborales” (OIT). La utilización del trabajo autónomo como instrumento privilegiado de externalización de actividades ha tenido, por tanto, el efecto de desvelar las carencias de su regulación.

Si bien los inicios de este repunte hay que situarlos en un momento temporal anterior al surgimiento de la economía digital, es preciso tener en cuenta que, solo como consecuencia de ésta se experimenta un efecto multiplicador (Alameda Castillo, 2019: 5). Entre las causas del repunte cuantitativo en el número de autónomos, es preciso tenerse en cuenta el denominado “efecto refugio”, el “autónomo obligado por las circunstancias” o “por necesidad”, esto es, el planteamiento según el cual el emprendimiento se presenta como salida del desempleo involuntario, como “vía de escape para salir de una situación de dificultad económica o de marginación social” (Hernández Bejarano, 2017: 369). Fenómeno en alza que, de otro lado, recibe un impulso público nada despreciable en favor del autoempleo y el emprendimiento<sup>1</sup> en un contexto en el que “se acepta la inevitabilidad de emprender ante un panorama económico y unas políticas propiciatorias en favor de la libre empresa” (Fernández Bernat, 2018: 102 y ss.).

Sin embargo, los apoyos desarrollados en favor del autoempleo no han ido acompañados de los esfuerzos demandados en materia de adaptación de los sistemas de

---

<sup>1</sup> La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y la 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización; la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social; la Orden ESS/739/2017, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo; y la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.



protección social. La ya clásica marginación del trabajo autónomo de la regulación laboral, unida a la incorporación tardía de la protección social a este colectivo en forma de régimen especial en el sistema de Seguridad Social<sup>2</sup> y a factores diversos como la coincidencia en un mismo sujeto de la condición de sujetos responsable y destinatario de la protección, ha alimentado las diferencias prestacionales que, pese a las tendencias convergentes entre los propios regímenes de la Seguridad Social, no han conseguido alcanzar niveles de protección semejantes o similares.

Parece, por tanto, urgente una intervención legislativa que imponga también estándares mínimos de protección para los “nuevos” trabajadores que si no encajan en la definición legal de trabajador no es porque no se enfrentan a la misma realidad social, sino porque tenemos una legislación anticuada que no se amolda bien a los nuevos modelos de prestación de servicios generando un efecto excluyente respecto de las situaciones no contempladas. No se olvide que el concepto de trabajo subordinado lleva años adaptándose a las nuevas realidades, sin que el hecho de que el trabajador tenga libertad para elegir cuándo o cómo realiza el trabajo sea relevante para su calificación jurídica. Es precisamente la elasticidad del concepto la que permitirá su adecuación a la realidad socio-temporal en la que ha de ser interpretado.

## 2. EL RECURSO AL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN EL TRABAJO DIGITAL: PROBLEMAS Y RETOS DEL TRADE 4.0

De entre todas las posibilidades que ofrece el trabajo digital en la economía de las plataformas, nos interesa, en particular, el supuesto concreto que representan las plataformas virtuales que limitan su actividad al mero contacto entre usuarios y prestadores de servicios sin intervenir en el proceso de la prestación (meras intermediarias entre el cliente y el autónomo), esto es, sin ser titulares del servicio subyacente –excluidos los supuestos en que intervienen de forma activa y como prestatarias directas del servicio en cuestión (COM (2010) 373 final: 4-6)– por ser donde se acumula el trabajo autónomo que nos ocupa. Y es que, como acertadamente se ha señalado, el trabajador autónomo digital o “trabajador autónomo 4.0” se caracteriza por ser “un trabajador autónomo que utiliza la tecnología para diversificar su clientela, salir de la situación de desempleo o completar unos ingresos insuficientes, estando sometido al imperativo contractual de la economía bajo demanda” (Guerrero Vizúete, 2018b: 215),

La traslación a España de este debate en torno a la calificación jurídica de los trabajadores de las plataformas (trabajadores digitales) y de las propuestas acerca de la creación de una categoría profesional de trabajadores o contratistas independientes en el marco de la economía digital ha propiciado propuestas de regulación alternativas al marco normativo general actualmente vigente. Las principales propuestas van en la línea ampliatoria de la protección dispensada a tales trabajadores más allá del afán calificador de las nuevas situaciones, pero con planteamientos bien diferentes. Así, mientras para unos lo más oportuno es la regulación de una relación laboral de carácter especial que las incluya como laborales con especialidades y particularidades respecto de la regulación

<sup>2</sup> Por obra del Decreto 907/1966, de 21 de abril.

general contenida en el ET (Todolí Signes, 2017: 64-65); otros se inclinan en favor del desarrollo de las cooperativas de trabajo asociado como alternativa (Auvergnon, 2017), lo que nos lleva al terreno de la economía social, también en expansión creciente. No obstante lo cual, la que mejor acogida ha tenido por el momento es la del relanzamiento de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE) conforme a lo previsto en Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo (arts. 11 y ss.)<sup>3</sup>.

Esta vía fue la primera que se atisbó como posible y oportuna y la empleada por muchas empresas españolas de la por entonces incipiente “economía colaborativa” para intentar cumplir con la legalidad y evitar posibles sanciones de la Inspección de Trabajo por clasificación errónea como autónomos<sup>4</sup>. Es entonces cuando cabe situar el debate sobre la ampliación del concepto clásico de “dependencia” (en términos organizativos) hacia otro más contemporáneo de “dependencia económica” (Guerrero Vizueté, 2010a: 7) que, para el legislador de 2007, venía cuantificado en, como mínimo, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas y profesionales del cliente predominante (definición cerrada). En consecuencia, “el criterio decisivo para engrosar la categoría de TRADE es el de la dependencia económica, cuya presencia separa a estos trabajadores de los autónomos ordinarios, pero sin llegar a incorporarlos al trabajo por cuenta ajena, que es como se sabe un trabajador dependiente, pero en él la dependencia se manifiesta en términos jurídicos y no económicos” (Pérez Rey, 2016: 15-16).

Es el de los TRADE un nuevo colectivo de trabajadores autónomos que si bien vino a “desdramatizar la tradicional dicotomía entre inclusión laboral-protección total/exclusión laboral-desprotección general que ha caracterizado tradicionalmente al ordenamiento laboral” (Martínez Barroso, 2008: 31), plantea no pocas dudas y reabre numerosos debates en torno al concepto basilar de trabajador.

Para el legislador de 2007, TRADE es aquel que cuenta con la infraestructura productiva y los medios materiales necesarios para prestar su actividad profesional; ejecuta una actividad propia, concreta y específica; organiza, dirige y controla efectivamente, de forma independiente, el desarrollo de su propio quehacer y asume las eventuales responsabilidades y los riesgos derivados de su labor profesional o económica. Pero,

<sup>3</sup> Esto en sede nacional porque fuera de nuestras fronteras uno de los países europeos que ha tomado la delantera y marcado un gran avance ha sido Francia (reformas laborales de 2008 y 2016 especialmente en esta materia) al introducir, de un lado, unas obligaciones específicas para los trabajadores independientes que desarrollen su actividad en Francia para compañías que, independientemente de dónde estén localizadas físicamente, conectan personas por medios electrónicos para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios; y, de otro, y de forma protagonista, la figura del “portage salarial”.

<sup>4</sup> De hecho, parecía ser la respuesta oficial a la problemática referida dado que, haciéndose eco de la necesidad apuntada en el Informe de la Comisión de Expertos –*Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo (2005)*– daba carta de naturaleza a una categoría de trabajadores autónomos que, en esos primeros años del Siglo XXI, había adquirido una especial relevancia debido a las nuevas estrategias y métodos de organización y producción de la actividad económica. Las exigencias de flexibilidad laboral habían venido expulsando del mercado de trabajo a un número creciente de trabajadores asalariados para situarles en los más frágiles y desprotegidos terrenos del trabajo autónomo, colocando a un buen número de ellos en una posición económica más cercana a la del trabajador por cuenta ajena sin serlo y generando la necesidad de introducir medidas de tutela jurídica y de una regulación garantista que posibilitase la protección social de esos nuevos –por digitales– trabajadores dependientes económicamente que no jurídicamente.

además, ha de reunir simultáneamente una serie de condiciones<sup>5</sup> como la de no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes<sup>6</sup>.

La incorporación por parte de la Ley de Jurisdicción Social (LJS, Ley 36/2011) del art. 11 bis en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA, Ley 20/2007) procura la fórmula de reconocimiento de la condición de TRADE, redacción que es tributaria de la doctrina judicial previa que concedía un valor cuasi constitutivo a dicha comunicación (Pérez Rey, 2013: 52 y ss.). Dicho precepto<sup>7</sup> prevé que el trabajador autónomo que reúna las condiciones para ser considerado TRADE podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente<sup>8</sup>. El registro de estos contratos depende del SPEE que ha establecido se establece un procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes<sup>9</sup> que hace recaer sobre el propio TRADE el registro –diez días hábiles siguientes a su firma– y cuyo incumplimiento traslada la obligación al cliente –que, transcurridos quince días hábiles desde la firma del contrato sin que el TRADE le haya comunicado su registro, deberá registrarlo en el plazo de diez días hábiles siguientes<sup>9</sup>.

Desafortunadamente, dificultades como las adelantadas respecto del registro de los contratos de los TRADE, imposibilitan la existencia de datos fiables y entorpecen la publicación regular de datos estadísticos oficiales acerca de los mismos, lo que impide saber las dimensiones reales de esta figura de trabajo autónomo, si bien existe la intuición generalizada de que su uso es bastante escaso. A fecha 30 de septiembre de 2018,

<sup>5</sup> Además de 2. no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente, 3. disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente, 4. desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente, y 5. percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

<sup>6</sup> Están expresamente excluidos los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho que no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes. De otro lado, recientemente se ha incorporado la posibilidad de que, en ciertos supuestos sea posible la contratación de un único trabajador y que tienen que ver con situaciones como las de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, el cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo y, tener a cargo familiar discapacitado en determinadas circunstancias.

<sup>7</sup> Es preciso tener en cuenta que la acción del art. 11 bis está doblemente limitada: por su particular régimen de vigencia por el que sólo afecta a las relaciones concertadas a partir del 11-12-2011 (y no a las nacidas entre 2007-2011) y porque la misma no es aplicable a los supuestos de adquisición sobrevenida de la dependencia económica previstos en el art. 12.3 (desarrollado por el art. 6 RDTRADE).

<sup>8</sup> Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>9</sup> [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce\\_ciudadanos/info\\_TAED.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/info_TAED.html)

la Secretaría de Estado de Empleo<sup>10</sup> los ha cuantificado en 9.531 (dentro de la categoría de autónomos personas físicas), lo que no tiene ningún sentido frente a los datos del INE que tiene registrados 187.000 autónomos que trabajan predominantemente para una empresa en las mismas fechas (diciembre de 2017). Es más, según los últimos datos publicados en la Encuesta de Población Activa (EPA), de las 300.000 personas que trabajan para una sola empresa, sólo hay registrados 10.000 contratos. Todo esto demuestra que la actual legislación de registro de TRADEs complica el recuento real de autónomos independientes y que es urgente acometer reformas que, como demandan las principales asociaciones de autónomos, planteen el registro obligatorio como la vía para acabar con el fraude y detectar falsos autónomos.

Pero es que, además de lo anterior, y más de una década después de la aprobación de la LETA, las dudas e interrogantes no cesan de amplificarse y acrecentarse respecto de la figura del TRADE. Y ello por esa particular naturaleza de *tertium genus*, a caballo entre el concepto de trabajo por cuenta ajena y el de autónomo ordinario, en el que confluyen una preponderante dependencia económica respecto de un cliente y su ejecución fuera del ámbito de organización y dirección de aquél, en un nuevo contexto económico caracterizado por la digitalización del trabajo y la expansión de las plataformas. Los trabajadores autónomos, y dentro de estos los TRADEs, se presentan en la nueva realidad descrita, como agentes clave, ni exclusivos ni excluyentes del trabajo dependiente, pero fundamentales y, en consecuencia, esta creciente demanda exige de un marco regulador cuya base sea una protección social suficiente y adecuada.

A nivel de protección social, y pese al proceso de convergencia entre el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)<sup>11</sup>, lo cierto es que este último sigue manteniendo ciertas diferencias que, en parte, se justifican en las singularidades que presenta el trabajo prestado por cuenta propia en comparación con el trabajo asalariado. Conviene tener presente que “las críticas al sistema, que es rígido y flexible a la vez, vienen motivadas, de un lado, por la necesidad de establecer unas mismas reglas para un colectivo extraordinariamente heterogéneo y, de otro, por la realidad de que el trabajador autónomo sume de manera directa y exclusiva el coste de la protección” (Alameda Castillo, 2019: 9). En el RETA, el modelo establecido para dar cumplimiento a la obligación de cotizar destaca por la flexibilidad que el legislador otorga al trabajador autónomo para elegir la base por la que desea cotizar de entre todas las que se encuentren comprendidas entre la mínima y la máxima (Hernández Bejarano, 2017: 386 y ss.). Y ello porque la forma elegida para proteger al trabajador autónomo se ha hecho depender directamente de su capacidad de contribución al sistema, poniendo de manifiesto, de este modo, una mutua dependencia entre sus ingresos y la intensidad de la protección y posibilitando que el autónomo tenga cierta

---

<sup>10</sup> [http://www.mitramiss.gob.es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/3TRIM/RESUMEN\\_DE\\_RESULTADOS\\_septiembre\\_2018.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/3TRIM/RESUMEN_DE_RESULTADOS_septiembre_2018.pdf)

<sup>11</sup> El Pacto de Toledo recomienda, bajo la rúbrica de “simplificación e integración de regímenes especiales” que “se continúe en este proceso reduciendo de manera gradual el número de los regímenes actualmente existente y logrado la plena homogeneización del sistema público de pensiones, de manera que a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia” (Recomendación 6). Disponible en [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E\\_134.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF)

libertad para elegir su nivel de costes sociales y el correspondiente nivel de cobertura. Planteada inicialmente esta fórmula de cotización como ventajosa, se perciben ahora los inconvenientes que de ello se han derivado al observarse una tendencia generalizada a cotizar a la baja<sup>12</sup> lo que tiene una repercusión directa y negativa en materia prestacional<sup>13</sup>. En otras palabras, “la libre elección de bases de cotización –sin que sirvan de referente los rendimientos de la actividad– permite a aquellos autónomos con un nivel de ingresos medio/alto relajar su esfuerzo contributivo, optando por una cotización inferior a su nivel de rentas, y canalizar su ahorro hacia sistemas de aseguramiento privado” (Cavas y Fernández, 2018: 61).

Si bien la reciente reforma del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007 operada por la Ley 6/2017<sup>14</sup> introduce un considerable dosis de flexibilidad en la cotización de los trabajadores por cuenta propia, al permitir a éstos modificar la base de cotización (para adecuarla mejor a la fluctuación de sus ingresos) hasta cuatro veces al año (anteriormente dicho cambio solo podía hacerse dos veces), al tiempo que se permiten hasta tres altas y bajas al año sin que los autónomos deban cotizar por el mes completo, sino únicamente por los días que efectivamente hayan desarrollado actividad en el mes en que se produzca el alta o la baja –a partir de la cuarta alta se recupera el régimen general y la cotización es por meses completos–, la principal propuesta es una revisión profunda del sistema de cotización de los autónomos, que prevea aportaciones congruentes y/o proporcionales tanto con el volumen real de ingresos profesionales como con la exigencia de justicia, equidad y solidaridad dentro del sistema de Seguridad Social.

Justo una década después, y por el trámite de urgencia, se modifica la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo por obra de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo que insiste en fomentar el empleo autónomo como alternativa al crecimiento escaso del empleo por cuenta ajena “que no alcanza las dimensiones necesarias y sobre todo que crea un insuficiente empleo de calidad” (Alfonso, Fabregat y Pardo, 2017: 27), pero sin hacer referencia alguna ni al problema de los falsos autónomos ni a la reforma del régimen jurídico del trabajo autónomo económicamente dependiente. Estamos, de nuevo, ante una oportunidad desaprovechada justo en un momento de repunte del trabajo autónomo. La reforma deja sin resolver aspectos tan esenciales y puestos de manifiesto por la doctrina como el incremento de la protección de los TRADEs que pasa por, entre otras cosas, potenciar la obligatoriedad de afiliación salvo casos de actividad claramente esporádica

<sup>12</sup> Según datos del Ministerio, el 66% de los autónomos cotiza voluntariamente a la base mínima (a diciembre de 2017) [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/4trim/Publicacion\\_diciembre\\_2017.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2017/4trim/Publicacion_diciembre_2017.pdf)

<sup>13</sup> Es justo reconocer que se trata de una consecuencia negativa de la confluencia de algunos factores más como el hecho de que en el RETA no se reconocen otras ventajas que existen en el cálculo de ciertas pensiones en otros regímenes especiales como el del Mar o la Minería del Carbón.

<sup>14</sup> Además de la introducción de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional en el ámbito protector del régimen especial, si bien con carácter voluntario (salvo los TRADE) y con algunas diferencias llamativas todavía, la equiparación plena e íntegra de la prestación de maternidad en el RETA y en el RGSS trasladando el régimen jurídico contemplado en el ET y la tendencia hacia a la equiparación en la protección de trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena respecto a la contingencia de desempleo, a través de la creación de la prestación por cese de actividad.

y residual o el establecimiento de elementos claros y medidas eficaces que pongan coto al uso abusivo y fraudulento de la figura del falso autónomo como mecanismo de elusión del ordenamiento laboral.

### 3. BREVES REFLEXIONES FINALES

En las páginas anteriores ha querido ponerse de manifiesto, a vuela pluma por razones espacio temporales obvias, como la precariedad profesional del trabajador autónomo también tiene implicaciones en materia de protección social principalmente porque la forma elegida para proteger al trabajador autónomo se ha hecho depender directamente de su capacidad de contribución al sistema y, por desgracia, la reforma de 2017 no se ha aprovechado para abordar aspectos cruciales respecto de un mejor tratamiento de las necesidades e intereses de los trabajadores autónomos que prestan servicios profesionales en condiciones más precarias. En este sentido, es evidente la necesidad de adoptar medidas que garanticen y mejoren su tutela tanto contractual como en materia de protección social de este colectivo, pero también lo es que se está en presencia de un problema que no es exclusivamente de insuficiencia legal, sino de naturaleza práctica, es decir, se está en presencia de un terreno especialmente fecundo en negocios fraudulentos a partir de los cuales perseguir y conseguir finalidades distintas a las legales y, más allá, no admitidas por el ordenamiento jurídico. En otras palabras, los problemas detectados no son únicamente imputables a la normativa, sino, también, al uso que en la práctica se ha hecho de ella.

Frente a su presencia más que significativa y creciente en ciertos sectores de la economía digital, renacida “a la luz de la nueva economía digital” (Mercader Uguina, 2018: 15-16), no puede más que abogarse por un replanteamiento de su marco normativo, sobre todo, en lo referido a la protección social, que termine con el efecto expulsión constatado. Hay quienes abogan por la necesidad de “admitirse, por tanto, diversos grados de dependencia económica, nota cada vez más presente en la prestación de servicios profesionales a empresas y clientes. Esta necesaria ampliación que se defiende resulta clave en un contexto de auge y expansión del empleo autónomo en el que el trabajo independiente ha de ser concebido como oportunidad, en un contexto tecnológico y global” (Alameda Castillo, 2019: 11). El objetivo por conseguir con el relanzamiento de esta figura, ya denominada como TRADE 4.0 o TRADE digital, no es otro que garantizar, de un lado, los intereses de los trabajadores al construir una relación jurídica asentada sobre un marco jurídico fiable y bien definido –aunque necesitado de reforma-; y, de otro, la defensa de los intereses colectivos a través de los sindicatos que los representan<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Téngase en cuenta que según el art. 3 LOLS “No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º, 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio (...), podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica”, lo que permite a los TRADE afiliarse al sindicato de su elección para la defensa de sus intereses colectivos y no tener que plantearse, como en el caso de los autónomos, el asociacionismo como alternativa.

Pero, también, evitar la competencia desleal y el dumping social<sup>16</sup> que, tarde o temprano, acabará con todas las empresas que se resistan a mantener el modelo clásico.

Ante esta pasividad del legislador, no cabe sino plantearse que si, como señalan los datos referidos, se generaliza esta forma de prestar servicios en el mercado de trabajo –y especialmente en la economía de las plataformas–, no cabe la menor duda que, de seguir sin afrontar legalmente los aspectos señalados, la previsible caída de ingresos en el sistema de Seguridad Social vía cotizaciones planteará graves problemas. En definitiva, resulta fundamental preguntarnos si los nuevos modelos de negocio del sistema capitalista, sean de plataformas digitales o no, han de sustentarse sobre el paradigma de explotación y degradación de las condiciones de trabajo que hicieron surgir el DTSS como ordenamiento jurídico tuitivo, si el desarrollo tecnológico y lo que supone de mejora de la productividad empresarial es incompatible con el mantenimiento de los sistemas de protección social sustentados sobre el modelo clásico de trabajo en régimen de dependencia y, sobre todo, si no merece la pena considerar la posibilidad de instaurar estatutos diversos como el del trabajo económicamente dependiente, fundados sobre una base de derechos sociales fundamentales reconocidos a todo trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALAMEDA CASTILLO, M. T. (2019). “Empleo autónomo en la hibridación del mercado de trabajo”. En *Trabajo y Derecho*, nro. 49.
- ALFONSO MELLADO, C. L., FABREGAT MONFORT, G., PARDO GABALDON, R. (2017). “Reformas urgentes en materia de trabajo autónomo: medidas laborales”. En *RDS*, nro. 80.
- AUVERGNON, P. H. (2016) “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral”. En *RDSyE*, nro. 6.
- CAVAS MARTNEZ, F. y FERNANDEZ ORRICO, F. J. (2018). “La protección social de los trabajadores autónomos: Estado de la cuestión y propuestas”. En *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nro. 16.
- FERNANDEZ BERNAT, J.A. (2018). “Trabajo autónomo “precario”: una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de Seguridad Social”. En *RDS*, nro. 81.
- GUERRERO VIZUETE, E. (2010). “La (¿acertada?) regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente: Análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo”. En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nro. 20.
- GUERRERO VIZUETE, E. (2018). “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, nro. 1.

---

<sup>16</sup> Tanto desde la UE como desde la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), el enfoque que se ha dado al tratamiento de esta cuestión ha sido la de intentar crear un marco regulatorio claro a nivel nacional y fomentar la libre competencia poniendo fin a los obstáculos que venían dificultando la presencia de este tipo de operadores en el mercado, pero sin abordar los principales riesgos o peligros denunciados al respecto.

- HERNANDEZ BEJARANO, M. (2017). "La opción por el trabajo autónomo: ¿Una alternativa frente al desempleo protegida de forma adecuada?". En Calvo Gallego, F. J. y Gomez-Alvarez Diaz, R. (dirs.). *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo*. Laborum.
- MARTINEZ BARROSO, M. R. (2008). "El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones para un debate ¿laboralizador?". En *Estudios financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nro. 304/2008.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2018). "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una realidad". En Todolí Signes, A. y Hernandez Bejarano, M. (dir.). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi.
- OIT: "Nota informativa 5 sobre la calidad del trabajo en la economía de plataformas", preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo, disponible en [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_618370/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_618370/lang--es/index.htm)
- PEREZ REY, J. (2016). *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*. Albacete: Bomarzo.
- TODOLI SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.



¿VIVIR DE PROPINAS EN LA ERA DE LA ECONOMÍA  
COLABORATIVA? PROBLEMAS JURÍDICOS  
DE LOS GUÍAS TURÍSTICOS “POR LIBRE”

VICTORIA GUTIÉRREZ DUARTE

Profesora de Régimen Fiscal  
Universidad Europea de Madrid

ARÁNZAZU ROLDÁN MARTÍNEZ

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Europea de Madrid



**Resumen:** La economía colaborativa ha hecho su entrada en el sector de las visitas turísticas guiadas. Las plataformas de Internet ofertan y comercializan unas visitas guiadas, poniendo en conexión a un proveedor de servicios (guía turístico) y unos usuarios (turistas). Lo que diferencia estas plataformas de otras como las de transporte o alojamiento, es que no existe un precio fijado previamente, sino que es el cliente quien decide si abona una “propina” y la cuantía de ésta. Esta nueva forma de negocio suscita dudas en lo que respecta a si, tanto los guías como las empresas comercializadoras, están obligadas a respetar la normativa autonómica sobre ejercicio de la profesión de guía turístico y sobre si detrás de dichas propinas se esconde una nueva forma de retribución que tendría implicaciones laborales y tributarias. El presente trabajo, partiendo del análisis de la información publicada en diferentes páginas webs, analiza esta nueva forma de negocio, e identifica los diferentes tipos de plataformas proponiendo una clasificación de las mismas en función de los servicios que ofertan. Dependiendo del encaje que tenga una plataforma en esa clasificación, se analizará el régimen laboral de los guías turísticos, así como las obligaciones tributarias. Por la limitación del espacio se trata de una primera aproximación al tema.

**Palabras clave:** Economía colaborativa; Leyes laborales y fiscales; Turismo; Propinas; Visitas guiadas gratis.

**Abstract:** The collaborative economy has made its entry into the sector of guided tours. Internet platforms offer and market guided tours, connecting a service provider (tourist guide) and users (tourists). What differentiates these platforms from others such as transport or accommodation, is that there is no pre-set price, but it is the client who decides whether to pay a “tip” and the amount of it. This new form of business raises doubts as to whether, both the guides and the marketing companies, are obliged to respect the regional regulations on the exercise of the tourist guide profession and on whether behind these tips lies a new form of retribution that would have labor and fiscal implications. The present work, based on the analysis of the information published in different web pages, analyzes this new business form, and identifies the different types of platforms proposing a classification of them according to the services they offer. Depending on the fit of a platform in this classification, the labor regime of the tour guides will be analyzed, as well as the tax obligations. In the conclusions section we propose some changes in our legal system.

**Keywords:** Sharing economy; Labor and tax laws; Tourism; Tips; Free Tours.

## 1. CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TITULAR DE LA PLATAFORMA DIGITAL

La Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una “Agenda Europea para la economía colaborativa”, llamó la atención sobre la necesidad de diferenciar entre proveedores individuales (ciudadanos que prestan servicios ocasionalmente) y profesionales. Aclaró, además, que en la economía colaborativa los profesionales, según la forma en que desarrollen la actividad, son trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia.

Para determinar si el guía “por libre” o *free tour* es un proveedor individual (*amateur*) o profesional, un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, debemos aclarar previamente cuál es el rol que asumen las plataformas digitales (páginas web, apps) respecto del servicio subyacente, esto es, el de las visitas guiadas. Siguiendo a Cruz Villalón (2017, pp.39-40), podemos hacer la siguiente clasificación:

- 1) Redes sociales digitales (Facebook, Instagram...), de mera instrumentación técnica del contrato, sin asumir rol jurídico alguno de intermediación.
- 2) Plataformas que ponen en contacto a turistas con proveedores tanto individuales como profesionales, sin proporcionar ningún servicio adicional. En el caso de que el proveedor fuera profesional, actuarían como una especie de agencia privada de colocación para autónomos (*Vayable*).
- 3) Plataformas que actúan como intermediarias entre proveedores (guías o empresas de visitas guiadas) y turistas ofreciendo servicios adicionales como la gestión de reservas, la gestión de cobro, la comercialización de los servicios o evaluación o la calificación<sup>1</sup>. En este caso, el cliente del guía sería el turista, por lo que la retribución procedería de éste, aunque algunas plataformas, a través de un sistema de pago seguro, realizan el cobro, para su posterior entrega al guía, previo descuento de una comisión por servicios prestados (*Trip4real*).
- 4) Plataformas que no se limitan a intermediar, sino que, además, prestan el servicio a los turistas. Son empresas de visitas guiadas o, incluso, asociaciones que ofertan directamente sus servicios a través de su propia página web. Podemos distinguir dos formas de intervenir en el mercado: o bien, el servicio es prestado por guías contratados laboralmente por la plataforma (*Cuéntame Toledo*), o por trabajadores autónomos (*Strawberry Tours*, *Betoggether Tours*, *Visita Sevilla Gratis*) respecto de los cuales, la plataforma sería cliente (sería un caso de descentralización productiva). En ambos casos la obligación de retribuir los servicios prestados recaería sobre la plataforma, no sobre el turista.

---

<sup>1</sup> Sería el caso de *FreeTour* o de *Civitatis* que se presenta como una compañía de distribución *on line* de visitas guiadas. *Free touring*, se define como un Marketplace tipo *Airbnb*, un buscador similar a *Booking*, y una plataforma de valoraciones estilo *TripAdvisor*. Vid, <https://www.nobbot.com/negocios/free-touring/> (última consulta 10 de abril de 2019). La fundación Fundetec define a *Free Touring* como una “app móvil colaborativa que permite poner en contacto a turistas con guías profesionales y *amateurs* que ofrecen visitas guiadas gratuitas para determinadas rutas turísticas. Los guías abonan una tarifa a la plataforma por ofertar sus *free tours*, y los turistas le pagan en forma de propina, eliminándose así los proveedores intermediarios”. Vid, [https://www.hosteltur.com/113479\\_polemicos-free-tours-se-extienden-toda-espana.html](https://www.hosteltur.com/113479_polemicos-free-tours-se-extienden-toda-espana.html) (última consulta 10 de abril de 2019).

En todos los casos, excepto en el 4), está justificado que la contraprestación económica que pueda recibir el guía, proceda exclusivamente del turista.

El problema es que, en no pocas ocasiones, tal y como ha ocurrido en el sector del transporte (caso Uber), quien se presenta como mera intermediaria, realmente presta el servicio, lo que se evidencia por el control que ejerce sobre las condiciones en que se desarrolla la actividad subyacente. Sería de aplicación la STJUE de 20 de diciembre de 2017 [asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, S.L], de modo que podría afirmarse que el servicio que presta la plataforma no responde a la calificación de “servicio de la sociedad de la información”, sino que forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de información turística, con la lógica consecuencia de que se le exigirán a ella los requisitos o exigencias laborales de los servicios subyacentes (Costa Reyes y Rodríguez Crespo, 2019, pág. 219). Un dato a tener en cuenta es si los guías de turismo se presentan con la marca de la plataforma, o con marca propia o de la empresa turística de guías.

Por otro lado, respecto de las plataformas que prestan los *free tours*, es preciso aclarar si tienen algún tipo de vínculo jurídico con los que se califican como “guías amateurs”. Para ello será necesario analizar si éstos desarrollan algún tipo de actividad económica que es por completo extraña a la pura benevolencia.

## 2. CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS GUÍAS ¿PROVEEDORES INDIVIDUALES O PROFESIONALES?

La palabra *Free Tour*, que se traduce como “Tour gratis”, evoca la idea de un “consumo colaborativo”, donde a los guías no se les aplicaría la normativa laboral y fiscal, ni tampoco la normativa administrativa autonómica sobre guías de turismo. Sin embargo, dichas visitas guiadas no son realmente gratuitas. En la mayoría de las plataformas se explica que “free”, también significa “precio libre”. Es decir, el guía espera una retribución por su trabajo en forma de una “propina” o “donativo” que depende de la mera liberalidad del consumidor y que éste abonará en metálico al finalizar la hora y media o dos horas de visita. Lo que supone volver a las etapas más primitivas de la relación laboral (trabajar a cambio de lo que el consumidor quiera pagar) se vende como un adelanto. Así pues, existe un precio<sup>2</sup>, pero lo que dificulta extraordinariamente la calificación de estos servicios es que la cantidad a percibir será totalmente aleatoria (dependerá de que los consumidores quieran pagar y de lo que quieran pagar) y, además, su pago no se realizará por la plataforma o a través de la plataforma (como ocurre con las visitas de pago), sino directamente por el consumidor final, sin quedar ninguna prueba documental en forma de factura o ticket. En otras plataformas, ni siquiera se asimila la propina a un “precio”, sino como a un “premio”, ya que su finalidad es “recompensar” el buen

<sup>2</sup> La media suele estar entre 5 y 10 euros la hora, según hemos podido averiguar tras leer blogs, y diversas páginas web. Vid, como ejemplo, en la página web de *Betogether Tours* se dice al candidato a guía “Tú decides tu disponibilidad, totalmente compatible con otros trabajos, estudios o vida privada. Puedes ganar entre 10-20 €/hora mientras mejoras tus idiomas y habilidades de liderazgo.” Vid, <https://betogethertours.com/conviertete-en-guia/> (última consulta 18 de enero de 2019). También se indica que las propinas suelen oscilar entre los 5 y 20 euros en *Freetour.com*, <https://www.freetour.com/signup>.

trabajo del guía<sup>3</sup>. De esta forma, se aproxima esta actividad al “arte callejero” (músicos, titiriteros, malabaristas, estatuas...).

Sin embargo, el hecho de que la contraprestación se califique como “propina” o “donativo”, no excluye por sí sola la existencia de una auténtica actividad económica y, por ende, de una retribución. Será el análisis de las condiciones en que se prestan el servicio subyacente el que nos proporcionará la calificación jurídica adecuada. En este sentido y, tras analizar varias páginas webs –citadas a lo largo de este trabajo–, hay determinadas condiciones que se repiten y que no parecen ser propias de alguien que de forma benevolente quiere limitarse a un “intercambio de experiencias”:

- El guía amateur acude a una plataforma on line de comercialización de servicios, para conectar con los turistas.
- Se informa a los turistas de que el guía no recibe ninguna compensación por parte de la empresa, pero que “espera” recibir un dinero del cliente<sup>4</sup>, ya que es la única contraprestación que va a recibir.
- La actividad de guía turístico no comporta unos costes que pudieran ser compensados mediante la propina, por lo que ésta es una auténtica remuneración.
- La plataforma advierte que mediante las propinas se controla la calidad del servicio, de forma que cuanto mejor sea el servicio prestado por el guía, mayor será la propina<sup>5</sup>.
- Los guías deban respetar una imagen corporativa de la plataforma (paraguas, camisetas, cartelería con la marca de la plataforma...).
- La oferta de las visitas se realiza a través de plataformas propiedad de empresas que obtienen un beneficio económico, en forma de publicidad de otras empresas o del cobro de comisión al guía por el número de personas que asiste al tour –para lo cual la foto final de grupo, la asistencia de un controlador, las reservas on line o la simple palabra del guía, servirán de prueba–.
- Dentro de los programas de afiliación de las plataformas se remuneran también las reservas que se envían de tours gratis, lo que es una muestra de que aquéllas obtienen un beneficio económico.

<sup>3</sup> En *Visita Sevilla gratis* a la pregunta ¿es obligatorio dar propina al guía? Se contesta “No. La propina es voluntaria. Solo deberás dar propina si has disfrutado de la visita y deseas premiar el trabajo realizado por el guía. Nuestros guías realizan su trabajo con cariño y esfuerzo solo a cambio del reconocimiento de nuestros visitantes.” <https://www.visitasevillagratis.es/preguntas-frecuentes-faqs/> (última consulta 11 de abril de 2019).

<sup>4</sup> Es lo que hace *Sandeman's*, *Vid*, <https://www.neweuropetours.eu/es/sandemans-tours/amsterdam/tour-gratis-de-amsterdam/> (última consulta 18 de enero de 2019).

<sup>5</sup> En *FreeTour.com* se explica por qué los tours son gratuitos. “El término “free” hace referencia a la libertad de elección para decidir si vale la pena pagar por el servicio. La mayoría de los tours no tienen un precio fijo establecido, ya que es el viajero quien escoge el precio al final del recorrido en base a su experiencia. En otras palabras: si el guía o el tour no ha cumplido con tus expectativas, no estás obligado a gastar nada. Con este modelo no corres el riesgo de ser estafado, ya que la cantidad de propina que entregas al guía es totalmente opcional, dependiendo de lo que te puedes permitir y valorando tú mismo la relación calidad-precio. Por nuestra parte, trabajamos arduamente para asegurarnos de la calidad y seriedad de los guías y proveedores a través de nuestros procesos de moderación y soporte al cliente, al tiempo que promovemos los tours mediante nuestros canales de marketing online a cambio de una tarifa de comercialización relativamente pequeña”. *Vid*, <https://www.freetour.com/es/concept/sobre-tours-gratis> (última consulta 10 de abril de 2019).

- Los free tours se ofertan conjuntamente con los tours de pago. De hecho, la publicidad de aquéllos sirve de “gancho” para conducir a un tour de pago (por ejemplo, una vez que se entra en la información detallada del free tour, se indica que, si el grupo supera un número determinado de personas, se deberá optar por un tour de pago). Es lo que se denomina “venta cruzada”. Los guías, durante el recorrido de los Free Tours, promocionan la venta de los otros<sup>6</sup>.
- La plataforma cobra una comisión en función del número de asistentes, no de lo que efectivamente ha ingresado el guía. Esa comisión se cobra, aunque haya sido el guía quien haya captado a los clientes (resaltan este dato, Navalón García y Mínguez García, 2016, pág. 275).
- Se publican mensajes como “Estos son nuestros guías” o “¿quieres trabajar con nosotros como guía?”<sup>7</sup>.
- Se indica que sólo se ofertará el free tour de un proveedor en una zona, pero que, si baja de una determinada puntuación en la valoración de los consumidores, será eliminado y se buscará a otro proveedor (Civitatis). Es decir, aparece como en otras plataformas, la reputación como forma de control.
- La plataforma se compromete a que el free tour ofertado siempre salga (llueva, haga sol, aunque sólo haya una persona...), lo que parece implicar que el guía no es libre de cancelar la visita.
- Algunas compañías de Free Tours tienen unas políticas de cancelación conforme a las cuales, si el turista cancela después de un determinado plazo o no se presenta a la visita, se cargará una determinada cantidad con cargo a su tarjeta bancaria, cuya numeración se le pide para poder hacer la reserva (Sevilla Free Tours).

Estos datos evidencian que el proveedor del servicio subyacente realiza una actividad de valor económico (Leal Londoño y Xavier Medina, 2018, pp.337-338), no meramente ocasional ni benévolo, por lo que merece la calificación de “profesional”.

### 3. IMPLICACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

La atribución de la naturaleza laboral o mercantil a la relación que une al proveedor con la plataforma depende de la concurrencia o no de las notas de dependencia y ajenidad que, conforme al artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, permiten calificar una relación como laboral. Cuando puedan identificarse unos poderes directivos empresariales por parte de la plataforma (manifestados en la potestad de organización y control del trabajo del guía y en el ejercicio de un poder disciplinario), la relación

---

<sup>6</sup> Según datos que maneja Civitatis, el 50% de las reservas que gestionan son ‘Free Tours’ y el 20% de los turistas que los reclaman, después contratan otra visita guiada de pago. Vid, “La falta de legislación sobre los ‘Free Tours’ enfrenta a guías titulados y aficionados”, Fuente: <https://www.burgosconecta.es/burgos/falta-legislacion-sobre-20180917190605-nt.html>, 17 de septiembre de 2018 (última consulta 17 de enero de 2019).

<sup>7</sup> *Guruwalk* llega a publicar un “megatutorial para ser guía de *Free Tours* y poder vivir de ello mientras vivas por libre”. <https://inteligenciaviajera.com/trabajar-guia-turistico/> (última consulta 17 de enero de 2019).

debería vertebrarse a través de un contrato laboral. El hecho de trabajar bajo el paraguas (nunca mejor dicho) de una marca, es un indicio de ajenidad. Si se demostrase que la plataforma obliga a los guías a estar a una determinada hora, a colocarse en un determinado sitio, si les sanciona cuando no siguen sus instrucciones o les da de baja si no obtienen una determinada puntuación, si los guías no tienen la posibilidad de cambiar el formato de las rutas, sino que se limitan a desarrollar las propuestas que diseña y promociona la empresa, si están sometidos a vigilancia durante el desarrollo de la prestación (uno de los puestos de estructura más demandados por las plataformas es el de supervisor), habría indicios de dependencia que permitirían calificar la relación como laboral. En consecuencia, la plataforma estaría obligada a abonar al guía el salario establecido en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, el salario mínimo interprofesional, al que se añadirían las propinas que recibirían el tratamiento jurídico propio de la relación laboral<sup>8</sup>.

Si el guía trabajara en régimen de autoorganización, estaríamos en presencia de lo que se ha denominado “trabajador autónomo en red” (Cruz Villalón, 2017, pág.39). Pese a que bajo el nombre de “propina” o “donativo” se quiera huir de la profesionalidad, lo cierto es que concurre la “habitualidad” que es nota esencial del trabajador autónomo, ex artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (con carácter general sobre la habitualidad Todoli Signes, 2017, pp. 91-102). Si bien el Tribunal Supremo en sentencia de 29 de octubre de 1997 (rec. 406/1997) tuvo en cuenta que se hubieran obtenidos ingresos superiores al SMI anual para apreciar la habitualidad, se trata sólo de un indicio, propio de una actividad donde existen “dificultades virtualmente insuperables de concreción y de prueba de las unidades temporales determinantes de la habitualidad”. Este indicio puede ser contrarrestado por otros que evidencian que la actividad no es esporádica, sino habitual. En nuestro caso, se podría alegar que la actividad no se ofrece de forma ocasional, sino habitual en unos días y horas determinados, y se publicita en una plataforma digital o en blogs... Además, en este tipo de actividades es posible probar el tiempo que se ha dedicado al ejercicio de la actividad (los guías tienen asignados unos días y horas en las plataformas, y una vez finalizada la visita, se realiza una foto de grupo).

#### 4. IMPLICACIONES TRIBUTARIAS

Si el proveedor del servicio es un profesional autónomo, debe darse de alta censal (modelo 036 o 037). En este documento deben proporcionar una serie de datos a la Administración sobre el tipo de actividad, epígrafe del IAE<sup>9</sup>, el domicilio fiscal, el lugar de realización de la actividad, así como otra información relativa a las declaraciones de IRPF

---

<sup>8</sup> La Asociación *Cuéntame Toledo* considera estos donativos como ingresos de la Asociación y en su página web explica que tributa por ellos.

<sup>9</sup> El IAE (Impuesto sobre Actividades Económicas) es un impuesto local que grava la realización de actividades económicas en un municipio. El impuesto establece que están exentos del mismo, entre otros, las personas físicas, por tanto, los guías turísticos no tendrían que pagarlo. No obstante, Hacienda nos exige el alta en este impuesto para desarrollar una actividad económica. En caso de las personas físicas, esta alta se realiza a través de la declaración censal, de esta forma no es necesario presentar ningún otro documento. Los epígrafes de IAE que se corresponden con la actividad de guía turístico son el 882 (“Guías de turismo”) y el 883 (“Guías



(Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) o IVA (Impuesto sobre el Valor Añadido) del contribuyente. Este mismo documento se deberá presentar siempre que se necesite modificar o ampliar información con Hacienda sobre la actividad. A partir de ese momento, las personas físicas pueden ejercer una actividad económica.

El hecho de ejercer esta actividad económica como autónomo genera obligaciones fiscales respecto a dos importantes impuestos, el IRPF y el IVA.

El artículo 27 de la Ley de IRPF<sup>10</sup> considera rendimientos íntegros de actividades económicas todos los ingresos obtenidos por los autónomos en el ejercicio de su actividad<sup>11</sup>. Tal y como hemos analizado, los únicos ingresos que reciben los guías de *Free Tours* son los procedentes de propinas o donativos. El problema ahora sería analizar la consideración que para Hacienda tienen esos ingresos. Para ello hemos analizado diferentes consultas realizadas a la Dirección General de Tributos<sup>12</sup> sobre ingresos similares en la prestación de otros servicios, ya que no se ha pronunciado sobre el de *Free Tours*. La conclusión es clara: las propinas o donativos realizados por los turistas a los guías deben ser consideradas ingresos de la actividad y declaradas en su correspondiente IRPF.

Las obligaciones fiscales de una persona física que ejerce una actividad económica, respecto al IRPF suponen, además de la presentación anual del impuesto la realización de pagos a cuenta durante el ejercicio. Estos pagos a cuenta tendrá que presentarlos y, en su caso, ingresarlos, en cada uno de los trimestres correspondientes y el importe de los mismos estará en función de los ingresos y los gastos obtenidos en cada trimestre<sup>13</sup>.

Además, el artículo 68 de la Ley de IRPF obliga a los contribuyentes que ejerzan actividades económicas a llevar un libro registro de ingresos y gastos.

---

intérpretes de turismo”). Recordamos que el ejercicio de esta actividad, dependiendo de la CCAA, puede exigir licencias.

En relación con un consultante que presta servicios de guía turístico, la Dirección General de Tributos, en consulta vinculante V3182-16, de 7/7/2016, afirma, respecto al epígrafe del IAE que le corresponde, lo siguiente:

*“El grupo 882 de la sección segunda de las Tarifas clasifica la actividad profesional de los “Guías de turismo”, cuyo contenido, funciones y facultades se corresponderá, en su caso, con el contenido y las facultades reconocidas en los correspondientes estatutos que regulen el ejercicio de guía turístico.*

*El grupo 883 de dicha sección clasifica los “Guías intérpretes de turismo”, cuyo contenido, funciones y facultades coinciden con la rúbrica anterior, salvo que, además, se ejerce la actividad de guía turístico interpretando o hablando otras lenguas distintas a la propia”.*

<sup>10</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

<sup>11</sup> El artículo 27 de la Ley de IRPF afirma que son rendimientos íntegros de actividades económicas:

*“aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios”.*

<sup>12</sup> Consultas: 1763-99; 1905-00; 0905-01; 1866-03; 2174-03.

Consultas vinculantes: V2236-13; V3095-17.

<sup>13</sup> Artículo 109 de la Ley de IRPF.

Otro impuesto al que están sujetos los guías turísticos es al IVA. El artículo 4 Uno de la Ley de IVA<sup>14</sup> afirma que *“estarán sujetas al impuesto las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual u ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional”*. Tal y como hemos analizado anteriormente, los ingresos que reciben los guías turísticos como propinas son considerados pagos por su trabajo, de esta forma, los ingresos que reciben deberían llevar IVA. Los guías estarían obligados a presentar declaraciones trimestrales por este impuesto, así como una declaración resumen anual. En las declaraciones trimestrales deberían ingresar los correspondientes importes del IVA “cobrado” a los clientes, después de descontar el IVA que ellos hayan podido pagar en bienes y servicios necesarios para el ejercicio de su actividad.

## 5. ¿EXISTE INTRUSISMO? ANÁLISIS DE LA NORMATIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD DE GUÍA TURÍSTICO

Como explica Melgosa Arcos (pp.2 y 3 del pdf), desde 1928, el ejercicio de la actividad se ha caracterizado por la intervención administrativa, primero del Estado y, tras la Constitución española de 1978 (art.149.1.18), por las CC.AA, teniendo la condición de profesión “reglada”. La aprobación de una serie de disposiciones como la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicio y su ejercicio que transpone la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios del mercado interior, también conocida como “Directiva de Servicios”, y la Ley 20/2013, de 9 diciembre, de garantía de la unidad de mercado, provocó unos cambios en toda la normativa turística autonómica, afectando especialmente al marco jurídico de los guías de turismo. En la actualidad, la prestación del servicio se ha liberalizado, aunque no en el sentido de que pueda ejercer de guía cualquier persona, sino en el sentido de que se han eliminado las barreras de acceso a la prestación del servicio en los distintos territorios autonómicos, tanto por guías oficiales procedentes de otras CC.AA., como de aquellos establecidos en otros territorios de la Unión Europea.

En todas las normas autonómicas<sup>15</sup> son notas definidoras de la figura de guía turística el carácter de habitualidad y retributivo de su actividad. En consecuencia, no se precisa habilitación, cuando, se realicen visitas guiadas de forma gratuita. En relación con los

---

<sup>14</sup> Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

<sup>15</sup> Andalucía (Decreto 8/2015, de 20 de enero); Aragón (Decreto 21/2015, de 24 de febrero); Asturias (Decreto 59/2007, de 24 de mayo); Canarias (Decreto 13/2010, de 11 de febrero, modificado por Decreto 88/2012, de 15 de noviembre); Cantabria (Decreto 32/1997, de 25 de abril, modificado por Decreto 51/2001, de 24 de julio); Castilla y León (Decreto 5/2016, de 25 de febrero); Cataluña (Decreto 5/1998, de 7 de enero); Castilla-La Mancha (Decreto 96/2006, de 17 de julio de 2006, modificado por Decreto 349/2008, de 9 de diciembre); Comunidad Valenciana (Decreto 62/1996, de 25 de marzo, modificado por Decreto 10/2013, de 11 de enero); Extremadura (Decreto 37/2015, de 17 de marzo); Galicia (Decreto 73/2015, de 7 de mayo); Islas Baleares (Decreto 20/2015, de 17 de abril); La Rioja (Decreto 10/2017, de 17 de marzo); Madrid (Decreto 18/2017, de 7 de febrero); Murcia (si bien el Decreto es de 1995 –Decreto 178/1995–, la Ley 12/2013, de 20 de diciembre, de Turismo de la Región de Murcia, se modificó precisamente por Ley 11/2014, de 27 de noviembre para adaptarse a la normativa comunitaria); País Vasco (pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley 13/2016, de 28 de julio, de Turismo).

*Free Tours*, pese a que en apariencia no existe retribución, si concuerdan los requisitos para afirmar que existe una prestación de servicios por cuenta ajena o por cuenta propia, conforme a los criterios que se han señalado en los epígrafes anteriores, la “propina” tendría naturaleza de retribución, y, en consecuencia, el guía sería un profesional.

En estos momentos, en todas las CC.AA., con la excepción de Madrid, se mantiene la exigencia de la habilitación. Pero, aunque las visitas se realicen de forma habitual y retribuida, hay que tener en cuenta que la normativa autonómica exige la habilitación sólo cuando se desarrollen en unos determinados lugares reservados a los guías oficiales. En el País Vasco y Cataluña se indica expresamente que no se precisa habilitación para desarrollar la actividad de información turística en vías o espacios públicos<sup>16</sup>.

## 6. CONCLUSIONES

1.<sup>a</sup> El análisis de las páginas webs de las empresas que publicitan y ofertan los *Free Tours*, revela que, salvo contadas excepciones, los guías llevan a cabo una verdadera actividad económica, no benevolente, insertada dentro de la “economía colaborativa” y no dentro del “consumo colaborativo”.

2.<sup>a</sup> El empleo del término “propina” o “donativo” no predetermina la calificación jurídica del proveedor del servicio. Son las condiciones en que el trabajo se desarrolla, teniendo en cuenta la concurrencia o no de las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las que nos permitirán calificar la relación como laboral, como trabajo por cuenta propia o concluir que es meramente un trabajo benevolente.

3.<sup>a</sup> Los guías turísticos que trabajan como autónomos deberían darse de alta como tales, en la Seguridad Social, con independencia de los ingresos, ya que concurre la nota de la habitualidad, que se desprende por la oferta pública de sus servicios en las correspondientes plataformas, prestados además de forma reiterada en días y horas fijos a la semana. En este sentido, nos unimos al parecer mayoritario de la doctrina que aboga por la regulación del trabajador autónomo a tiempo parcial.

4.<sup>a</sup> Si concurren las notas de ajenidad y dependencia, la plataforma tendría la calificación de empleadora, estando obligada a abonar a los guías turísticos el salario que corresponde según convenio colectivo, teniendo las propinas un carácter de complemento al que se aplicaría el régimen jurídico de las propinas.

5.<sup>a</sup> Si el guía es un profesional autónomo, la habitualidad en la realización de la actividad implica la consideración de sus ingresos como rendimientos de una actividad económica que deben declarar en el IRPF. Los ingresos derivados de propinas deben declararse en el IRPF, tal y como recoge la Dirección General de Tributos en multitud de Consultas.

6.<sup>a</sup> El fenómeno de los *Free Tours*, se inscribe en un doble proceso de huida del Derecho del Trabajo y de precarización del autónomo.

---

<sup>16</sup> Art. 64 de la Ley 13/2016, de 28 de julio, de Turismo del País Vasco; art. 65 de la Ley 13/2002, de 21 de junio, de turismo de Cataluña.

7.<sup>a</sup> Respecto de la acusación de intrusismo, si concurren las condiciones para calificar la propina como retribución, claramente se cumpliría con los requisitos exigidos por las normas autonómicas de desarrollar de forma profesional y habitual una actividad retribuida. No obstante, hay que tener en cuenta que, si desarrollan la actividad fuera de los espacios protegidos delimitados por las normas, no será precisa la habilitación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2017). *El futuro del Trabajo Vs. El trabajo del Futuro*. La Coruña: Colex.
- BELTRAN I CANGRÒS, A., LEAL LONDOÑO, M. P. (dirs.) (2018). *Plataformas de Economía Colaborativa: Una Mirada Global*. The OSTELEA School of Tourism and Hospitality.
- COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., (2019). "Empleo y trabajo en las plataformas de turismo colaborativo". En AA.VV., *El régimen jurídico del turismo colaborativo*. Barcelona: Bosch.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017). "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". En *Temas Laborales*, núm.138.
- FIGUEROLA PALOMO, M. (2016). "2014, el año de la explosión de la economía colaborativa. Causas y situación actual". En *La actividad turística española en 2014*. Madrid: Ed. Síntesis y AECIT.
- LEAL LONDOÑO, M. P., XAVIER MEDINA, F. (2018). "Turismo y Economía colaborativa: El caso de los recorridos gratuitos a pie en Barcelona". En *Cuadernos de Turismo*, núm. 41.
- MONTERO PASCUAL, J. J., (2017). *La Regulación de la Economía Colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- NAVALÓN-GARCÍA, R., MÍNGUEZ GARCÍA, M.C. (2016). "El desarrollo del fenómeno de los tours gratuitos (free tours) en los destinos culturales. El caso de la ciudad de Madrid". AA.VV., *Turismo y crisis, turismo colaborativo y ecoturismo*.
- OECD (2018). "Tourism Trends and Policies 2018".
- TODOLI SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

## Páginas Web consultadas:

- ¿Economía colaborativa o sumergida?  
[https://www.hosteltur.com/113479\\_polemicos-free-tours-se-extienden-toda-espana.html](https://www.hosteltur.com/113479_polemicos-free-tours-se-extienden-toda-espana.html).  
(Consultada el 20/12/2018).
- ¿Cómo Funcionan los Freetour? ¿Son realmente free?  
<https://elmundoporrecorrer.com/funcionan-los-freetour-realmente-free/>.  
(Consultada el 21/12/2018).
- Free Tours: pros y contras  
<https://www.andalucialab.org/blog/free-tours-pros-y-contras/>. (Consultada el 21/12/2018).
- Los freetours aprovechan el vacío legal del sector turístico en Madrid  
<https://www.elmundo.es/madrid/2016/03/23/56f00aaa22601dfb4a8b45eb.html>.  
(Consultada el 22/12/2018).

- Free tours: todo lo que debes saber  
<https://sincodigopostal.com/free-tours-todo-lo-que-debes-saber/>. (Consultada el 22/12/2018).
- Crece sin control la oferta de 'free tours' con guías que viven de propinas  
<https://www.lavanguardia.com/vida/20180831/451542810087/free-tours-guias-propinas-regulacion.html>. (Consultada el 23/12/2018).
- El reto de regular la "economía colaborativa"  
[http://euroefe.euractiv.es/5533\\_dosieres/5528423\\_el-reto-de-regular-la-economia-colaborativa.html](http://euroefe.euractiv.es/5533_dosieres/5528423_el-reto-de-regular-la-economia-colaborativa.html). (Consultada el 15/01/2019).
- Los guías turísticos gratuitos desatan la guerra en el sector (también en Córdoba)  
<https://cordopolis.es/2018/08/18/los-guias-turisticos-gratuitos-desatan-la-guerra-en-el-sector-tambien-en-cordoba/>. (Consultada el 16/01/2019).
- "Cómo funcionan los "Free Tours" de Sandeman's en Europa"  
<http://tipsdeviajes.com/como-funcionan-los-free-tours-de-sandeman-en-europa/>.  
(Consultada el 17/01/2019).
- "La disrupción del turismo gratis: el caso de Sandeman's New Europe"  
<http://thewhiteblank.blogspot.com/2014/09/la-disrupcion-del-turismo-gratis-el.html?m=1>.  
(Consultada el 17/01/2019).



## **Conversación**

### **GOBERNANZA DEL TRABAJO**

En esta sección se incluye la versión resumida de las Comunicaciones Académicas que han sido presentadas en sesiones paralelas durante el Congreso Interuniversitario OIT sobre el Futuro del Trabajo los días 7 y 8 de febrero de 2019.





# COMPETENCIAS HABILITANTES DE LA INDUSTRIA 4.0 Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

ESTHER CARRIZOSA PRIETO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la SS  
Universidad Pablo de Olavide, Sevilla



**Resumen:** El objeto principal del trabajo es determinar cuáles de las competencias clave son necesarias, en el ámbito de la formación profesional para el empleo y, específicamente, en el ámbito de la formación que reciben los trabajadores por parte de sus empresas, para afrontar las transformaciones que exige la implantación de la industria 4.0. Ello nos obligará a analizar las transformaciones más importantes que provoca este tipo de industria, los rasgos básicos de algunas las competencias clave y las posibles vías de incorporación a la formación profesional programada por las empresas.

**Palabras clave:** Industria 4.0; Formación Profesional para el Empleo; Competencias clave; Competencias profesionales.

**Abstract:** The main goal of the work is determine which of the key competencies are necessary in the area of professional training for the employment and in particularly, in the area of the formation of workers by their business in order to undertake the changes that brings the Industry 4.0. It will force us to analyse the more important changes that cause this type of industry, the requirements of key competences and the possible ways of incorporation to professional training schedule by the business.

**Keywords:** Industry 4.0; Professional training for the employment; Key competencies; Professional competencies.

## 1. INDUSTRIA 4.0, TRABAJO Y FORMACIÓN

Se entiende por Industria 4.0, el conjunto de tecnologías utilizadas en la industria con capacidad para integrarse en “un proceso automatizado y optimizado que mejora la eficiencia y cambia la relación tradicional entre proveedores, productores y clientes, así como entre personas y máquinas” (Tremosa, 2017). Se trata, en consecuencia, de un fenómeno que referencia: a) diversos tipos de tecnología susceptibles de automatizar el trabajo e interactuar mejorando la eficiencia del sistema productivo; b) un proceso que cambia la relación entre proveedores, productores y clientes, desdibujando la diferencia que tradicionalmente se ha establecido entre ellos; y, c) un mecanismo que exige articular y canalizar las nuevas relaciones que surgirán entre los seres humanos y las máquinas.

Por lo que hace a los tipos de tecnología que integra, los diversos especialistas en la materia enumeran: el análisis masivo de datos, los robots autónomos, las simulaciones en 3D, la integración horizontal y vertical de sistemas informáticos, el internet de las cosas, la ciberseguridad, la nube, la impresión en 3D, la realidad aumentada y las investigaciones sobre el genoma humano, materiales y energías renovables (Tremosa, 2017; Álvarez, 2017), destacando la capacidad de estos sistemas para interactuar y colaborar entre ellos y conformar un sistema industrial inteligente (Álvarez, 2017).

La evolución que está experimentando el mundo del trabajo es consecuencia inmediata de la alteración que estas tecnologías están produciendo en la relación entre proveedores, productores y clientes, provocando, a través de la aparición figuras híbridas, una crisis sin precedentes del concepto de trabajador subordinado y, con él, de todos los derechos y garantías que integran su estatuto jurídico (Álvarez, 2017). Desde el ámbito de la formación se advierte de la necesidad y de la dificultad de esclarecer las habilidades que requerirá este tipo de industria (OCDE, 2016). En cuanto nos interesa, dentro de la formación profesional, aquella que reciben los trabajadores, sea esta impartida o no por la empresa, conviene ahora hacer una breve consideración sobre las competencias que se pretenden desarrollar con la formación profesional y el impacto que en ellas pueda tener la industria 4.0.

## 2. LAS COMPETENCIAS HABILITANTES DE LA INDUSTRIA 4.0

La competencia, de acuerdo con la noción acogida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD, 2018), se define como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. El aprendizaje por competencias, en cuanto exige la movilización y funcionalidad de lo aprendido, requiere necesariamente “la realización e integración de múltiples aprendizajes de naturaleza distinta” (Coll, 2007: 2). De ahí que desde el propio Ministerio y los distintos documentos sobre educación se incida en que se estructuran sobre “el saber”, “el saber hacer” y el “saber ser” en los distintos contextos en los que se desenvuelve el ser humano y, precisamente por ello, requieren de múltiples facetas, tanto la comprensión del conocimiento al que se refiere cada una de ellas como su vinculación con las distintas habilidades prácticas o destrezas que la integran (MECD, 2018).

El sistema educativo español se basa en el aprendizaje de competencias desde el año 2006, con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

(LOE), no obstante, la formación profesional reglada ya se había conformado de acuerdo con en este modelo en la Ley anterior (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, General del Sistema Educativo (LOGSE), lo que implica que, aunque no tengamos un amplio bagaje en este modelo educativo, debiéramos contar con una base sólida desde la que abordar los cambios que se han de producir. A estos efectos, parece, y así lo hemos puesto de manifiesto en otros trabajos de investigación (Carrizosa, 2019), que las implicaciones educativas que conlleva la implantación de la industria 4.0, no va a cuestionar los sistemas de conocimiento basados en competencias, muy al contrario, reafirman el acierto de su implantación, si bien requieren la actualización continua de las competencias y habilidades que sustentan el sistema y de la relación que se establece entre ellas.

En este sentido, la OCDE ha implantado una Estrategia de Competencias integral con objeto de que los distintos países analicen las habilidades de sus sistemas educativos y formativos, identifiquen las fortalezas y debilidades y desarrollen las actuaciones necesarias para que la formación se traduzca en mejores empleos, crecimiento económico e inclusión social (OCDE, 2016:4). Interesa también destacar que, de los análisis realizados sobre el impacto de la economía digital en las competencias y habilidades que integran los sistemas educativos, la OCDE ha extraído una serie de conclusiones que es necesario resaltar. En primer lugar, que el uso de la tecnología digital en el trabajo requiere de nuevas habilidades TIC que se pueden clasificar en tres grupos: habilidades TIC genéricas, que posibilitan el uso continuo de estas herramientas en el entorno laboral; habilidades TIC especializadas, que permiten crear productos y servicios, y que exigen programar, desarrollar aplicaciones y administrar redes; y, por último, habilidades complementarias de TIC, relacionadas con el desarrollo del trabajo en un entorno digital, como la capacidad de procesar información compleja, resolver problemas, comunicarse adecuadamente con compañeros de trabajo y clientes, adaptarse rápidamente a los cambios y nuevas necesidades, etc. (OCDE, 2016). En segundo lugar, que la adquisición y desarrollo de las habilidades fundamentales (competencias clave) constituye un presupuesto básico para el ejercicio competente de las habilidades TIC genéricas, específicas y complementarias, en cuanto conforman la base de la alfabetización digital y del aprendizaje permanente.

En la misma línea, se pronuncian los estudios realizados por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) en los que se resalta que los empleados que desempeñan trabajos que exigen un nivel básico de TIC, requieren un alto nivel de habilidades básicas (alfabetización, aritmética elemental) y habilidades de planificación y organización. Por otro lado, el desempeño de trabajos con un uso avanzado de TIC, exige un nivel alto de habilidades numéricas y técnicas. En todo caso, ambos tipos de trabajo dependen de la capacidad de las personas para resolver problemas, así como habilidades para aprender, adaptar y aplicar nuevos métodos y tecnologías en el trabajo (CEDEFOP, 2016b). El estudio concluye que es tan fuerte la complementariedad entre habilidades digitales y no digitales en el mundo del trabajo que hay una asociación positiva significativa entre brechas de habilidades en TIC y brechas en habilidades básicas, así como entre brecha de habilidades en habilidades en TIC y la incapacidad de los trabajadores adultos para continuar aprendiendo en sus trabajos (CEDEFOP, 2016b).

Aunque estas consideraciones ponen de manifiesto la importancia de la generalidad de las competencias clave, insisten en señalar, como algunas de la más importantes, la competencia de aprendizaje permanente y la competencia digital, estableciéndose

una íntima relación entre ambas (UE, 2017). En los próximos párrafos realizaremos una pequeña reflexión sobre el contenido y rasgos básicos de estas competencias con objeto de contrastar si el sistema de formación profesional en el empleo y, más específicamente, la formación impartida en las empresas españolas, potencia su adquisición y desarrollo.

## 2.1. La competencia de aprender a aprender

Por lo que respecta a la competencia de aprender a aprender (CAA), parece evidente que los cambios que conlleva la industria 4.0 son de tan profundo calado y se producen con tanta rapidez que exigen una importante capacidad de adaptación por parte de los/as trabajadores/s. Estos necesariamente deberán abordar transformaciones constantes que requieren formación para comprenderlas y para aplicarlas en los distintos ámbitos en que se necesiten, principalmente en el laboral, aunque también en el personal o social (Bermejo, 2006). Para ello es indispensable contar con la competencia de aprender a aprender en cuanto constituye la piedra angular del aprendizaje permanente.

El aprendizaje permanente se define como el “desarrollo continuo del conocimiento y las habilidades que las personas experimentan después de la educación formal y durante toda su vida” (London, 2011: 3). Como acertadamente destaca Bermejo (2006: 22), la noción de aprendizaje permanente se usa por la mayoría de los investigadores como equivalente al aprendizaje durante toda la vida, concibiéndolo de una forma extensa que lo diferencia de la formación continua.

El aprendizaje permanente supone un dominio considerable sobre cómo se produce el aprendizaje y, muy especialmente, sobre las herramientas y estrategias de aprendizaje con que cuentan uno mismo (London, 2011). Concretamente, y además de las capacidades básicas necesarias para que se produzca el aprendizaje (lectura, escritura, cálculo y TIC), incluye un conjunto complejo de habilidades, difíciles de medir: a) tomar conciencia de las necesidades y los procesos del propio aprendizaje; b) obtener, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades; c) emplear los aprendizajes y las experiencias anteriores con el fin de aplicarlas en una variedad de contextos; d) trabajar la autoestima y la capacidad de aceptar el rechazo que provoca el error; e) potenciar la motivación y la confianza (Universidad Internacional de Valencia, 2015; UE, 2018).

Debemos insistir en la necesidad de considerar el nivel de aprendizaje autónomo que puede desarrollar cada persona lo que conlleva valorar cuatro aspectos distintos: la autonomía personal, la voluntad y capacidad para gestionar los esfuerzos de aprendizaje, la capacidad para buscar el aprendizaje sin apoyo institucional, y el control de la instrucción por parte del aprendiz (Candy, 1991). La centralidad del aprendizaje autónomo pone de manifiesto la necesidad de apostar por entornos de aprendizaje diversos, rechazando la idea de que el aprendizaje se desarrolle únicamente en el ámbito formal, lo que supone aceptar y fomentar el aprendizaje abierto, esto es, el que se produce a través de cualquier mecanismo y en cualquier lugar (London, 2011).

Aunque son múltiples los factores que influyen en la autodirección del propio aprendizaje (percepciones de las personas sobre la necesidad de aprender y la eventual participación en el aprendizaje), London (2011) destaca como significativos, las características individuales (curiosidad e interés técnico, disposición para participar en activida-

des profesionales y de educación continua) y contextuales (apoyo para la capacitación continua, características y condiciones laborales que permiten la autonomía y apoyo para el aprendizaje, incluidos la retroalimentación, la necesidad de trabajar con otros, tener una variedad de funciones laborales, enfrentar problemas novedosos e incertidumbre de los resultados).

Es precisamente el peso que se reconoce a los factores contextuales la principal razón de que consideremos que la formación profesional continua deba articularse en el entorno de trabajo o en espacios lo más asimilados posibles, con objeto de potenciar el desarrollo de las competencias profesionales específicas a través del intercambio de experiencias y conocimientos entre los propios trabajadores (*learning is the work*). Y es precisamente en este punto en el que confluyen y conectan las competencias que estamos considerando: el aprendizaje permanente y la competencia digital, pues, sin lugar a dudas, son las tecnologías las que permiten fomentar el aprendizaje permanente, facilitando que se produzca en cualquier momento y en cualquier lugar.

## 2.2. La competencia digital

Existen estudios específicos que ponen de manifiesto una fuerte conexión entre habilidades digitales avanzadas y las transformaciones que afectarán a los mercados de trabajo de la UE en los próximos 10 años (CEDEFOP, 2016a). Es necesario, en consecuencia, hacer una pequeña consideración sobre la competencia digital y las principales habilidades que la integran.

Son múltiples y muy variadas las definiciones que la doctrina científica aporta sobre la competencia digital. Su descripción y conformación, a través de innumerables estudios, se ha producido partiendo de la definición aportada por Glistler (1997). Estudios recientes (Gisbert, González, y Esteve, 2016), ponen de manifiesto los avances que se han producido en la conceptualización de la competencia digital. Dada la estructura de nuestro análisis, nos limitaremos a destacar la definición y los elementos que se destacan por las principales instituciones educativas. De acuerdo con la definición aportada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018), se entiende por competencia digital:

“aquella que implica el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad”.

Se trata de una definición global que considera la generalidad de las habilidades relacionadas con el uso de la tecnología en todos los ámbitos, profesionales, formativos o personales, siempre que supongan un uso eficaz y seguro (Jalil, 2018).

De forma mucha más precisa, en el ámbito supranacional, la UE ha realizado importantes esfuerzos para identificar y sistematizar las competencias digitales. El principal hito en este ámbito ha sido el Proyecto DigCom 2.0, realizado con la finalidad de establecer un marco actualizado de las competencias digitales de los ciudadanos. Los principales resultados de este Proyecto, desarrollado por el Servicio de Ciencia y Tecnología (EU

Science Hub), se difundieron en 2016 a través del documento DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens (UE, 2016).

El proyecto, plasmado en el Marco Europeo de competencias digitales para los ciudadanos, ha logrado sistematizar 21 competencias digitales, aglutinándolas en cinco áreas distintas. La primera de ellas sería la relativa a la información y alfabetización de datos, aspecto que alude a la habilidad de encontrar, entender, clasificar y seleccionar la información y los contenidos digitales. La segunda se centraría en la comunicación y colaboración, lo que atiende a la capacidad de interactuar, compartir y colaborar a través de tecnología, participar en la ciudadanía digital y gestionar adecuadamente la identidad digital. Una tercera se refiere a la creación de contenidos digitales e incluye tanto a la creación como la programación y la comprensión del régimen jurídico relativo a derechos de autor y licencias. De sumo interés es el área relativa a seguridad, que se aplica tanto a la protección de contenidos como de la identidad digital, así como a la protección del medioambiente y de la salud y del bienestar de las personas. Por último, estaría el área relativa a la resolución de problemas que, como su propio nombre indica, se destina a resolver los problemas técnicos, a poner de manifiesto las materias o ámbitos en lo que se manifiesta la brecha digital y a fomentar la creatividad en el uso de la tecnología digital (UE, 2016; Jalil, 2018).

La diversidad de habilidades que integran transforma en compleja la adquisición y desarrollo de estas competencias, sin embargo, se presenta como fundamental para afrontar el impacto de la Industria 4.0 en el mercado de trabajo, no sólo para que los trabajadores puedan desempeñar los trabajos que emergen con la economía digital, sino para garantizar la continua innovación que requiere su desarrollo y consolidación (CES, 2017). Efectivamente, según el Informe sobre los avances digitales en Europa (UE, 2017), el 90% de los empleos actuales exige cierto nivel de competencia digital, sin embargo, la población presenta un importante déficit en este ámbito: el 44% de la población europea y el 47% de la población española carece de las competencias digitales básicas. También desde el CEDEFOP (2016b), se incide en esta apreciación. De acuerdo con sus análisis, un 71% de los empleados de la UE (7 de cada 10 trabajadores) necesitan un nivel básico o moderado de habilidades digitales para desempeñar su trabajo, mientras que el 14% necesita un nivel avanzado. De otro lado, destaca que 1 de cada 3 trabajadores están afectados por la brecha digital y que existen determinados factores que parecen más proclives a mantener esa brecha digital: tamaño de la empresa, género y nivel de educación (CEDEFOP, 2016b). Es indispensable, en consecuencia, comprobar si nuestro sistema de formación para el empleo y concretamente la formación impartida por las empresas fomenta la adquisición de esas competencias. A ello destinaremos el siguiente apartado.

### **3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA. UNA APROXIMACIÓN A LOS DATOS**

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo, siguiendo directrices comunitarias, se dirige a la mejora y actualización permanente de competencias y cualificaciones profesionales, pudiendo afectar tanto a desempleados como a personas empleadas. Su función es procurar la formación continua de estos trabajadores y suministrarles la espe-



cialización y cualificación que necesiten para conservar el empleo. A pesar de configurarse como un sistema de formación de carácter no reglado, está condicionado, al igual que la formación profesional del sistema educativo, por el Sistema y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP y CNCP, respectivamente), y, como tal, se integra en el Sistema de Formación Profesional (art. 9 Ley 5/2002, de Cualificaciones Profesionales).

Esto significa que este tipo de formación se enmarca en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y que, en principio, ha de conformar el diseño de sus acciones formativas al CNCP. También significa que le resulta aplicable la Ley de Cualificaciones Profesionales, con todo lo que ello conlleva a efectos de competencias clave. Así, desde el plano normativo se debe señalar que la propia Ley establece en su Exposición de Motivos que la planificación de las ofertas públicas de formación profesional han de prestar especial atención a las tecnologías de la información y la comunicación, la enseñanza de idiomas de la Unión Europea y la prevención de riesgos laborales, así como, al aprendizaje permanente, especialmente aquellas que se dirigen a grupos con dificultades de inserción laboral, de forma que se prevenga la exclusión social y que motiven futuros aprendizajes.

Por lo que hace a su normativa específica, la regulación se localiza en el art 40.3 del Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (RDL 3/2015), y, fundamentalmente, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y en el RD 694/2017, de 3 de Julio que desarrolla esta norma. Con respecto a las competencias que venimos analizando, la regulación potencia significativamente dos: el aprendizaje para toda la vida y la competencia digital. Así, en la relación de fines que refleja el art 2 de la Ley 30/2015, se contienen: a) favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal; b) acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Aunque la nueva regulación parece potenciar la función y responsabilidad de las empresas en la formación profesional, el poco tiempo transcurrido desde su entrada en vigor impide considerar y valorar resultados. No obstante, si es que posible evidenciar cual es la situación a efectos de formación profesional en las empresas españolas en los años 2016 y 2017, justo antes de entrar en vigor la reforma del sistema.

Por lo que se refiere al sistema de formación profesional para el empleo, y, específicamente respecto de la formación impartida por las empresas, lo primero que hemos de tener en cuenta es que el número de trabajadores beneficiarios potenciales de la formación bonificada, de acuerdo con los datos suministrados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2017), asciende a 12.192.748 en el conjunto del Estado. De ellos, el 46% son mujeres y el 54% hombres. Las empresas han dado formación bonificada a 2.535.038 trabajadores en todo el territorio nacional, lo que supone casi un 20.8% de los potenciales beneficiarios. Respecto al tamaño de las empresas a las que

pertenecen los trabajadores formados, es reseñable que el 50% pertenecen a grandes empresas, mientras que únicamente el 13,1%, pertenece a microempresas.

Del conjunto de empresas que pueden beneficiarse de la formación bonificada, solo el 22,7% lo han hecho. La participación es función del tamaño de la empresa es muy dispar. Así, únicamente el 18.5% de las microempresas han participado en la formación bonificada, frente al 51.2% de las pequeñas empresas, el 81.2 % de las medianas y el 93% de las grandes empresas. Los datos de participación deben interpretarse teniendo en cuenta que las microempresas representan el 88,6% de las empresas con asalariados inscritas en la Seguridad Social, las pequeñas el 9,7%, las medianas el 1,4%, y las grandes el 0,3%. En comparación con el año 2015, la participación de las microempresas ha descendido un 20.4 % y la relativa a las pequeñas empresas un 4.8%. Por el contrario, las medianas han aumentado su participación un 2,3%, mientras que las grandes lo han hecho un 3,6%.

Siendo esta la situación de la formación organizada por las empresas en el tejido productivo español, es necesario hacer una pequeña consideración sobre las competencias que hemos identificado como fundamentales para la industria 4.0: la competencia de aprendizaje permanente y la competencia digital.

No pocas dificultades hemos encontrado para valorar, aunque sea someramente, la adquisición de la competencia de aprendizaje permanente en el tejido productivo español y ello no sólo porque carecemos de estudios fiables sobre la materia sino porque hasta hace poco tiempo solo se han tenido en cuenta los datos suministrados por la educación formal. No obstante, los datos ofrecidos a continuación, junto con los aportados en torno a la formación profesional impartida por las empresas puede dar una ligera idea de la situación en España.

A estos efectos, es necesario tener en cuenta que España es uno de países de la UE con un porcentaje más alto de población adulta con nivel educativo bajo, concretamente un 43,4% frente al 24% que ostenta de media la UE (Felgueroso, 2016).

Por otro lado, y dado que el aprendizaje permanente engloba múltiples competencias básicas (UE, 2018), es necesario tener en cuenta los datos respecto de estas competencias. A estos efectos, el Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC 2013) arrojó resultados devastadores respecto de la competencia de comprensión lectora y de la competencia matemática, puesto que un 27,5% y un 30,6% de la población adulta (entre 16 y 65 años) se situaba en el nivel 1 o menor que 1 en la escala PIAAC (Felgueroso, 2016). También presentamos un déficit importante en otras competencias que inciden en el aprendizaje permanente. Así, la Adult Education Survey (AES) Eurostat de 2011, mostró que un 49% de la población adulta no conocía ningún idioma extranjero.

Por lo que hace al desarrollo de la competencia digital, el Tercer Estudio sobre Competencias digitales en la empresa española (2107), pone de manifiesto las insuficiencias y avances que presenta nuestro tejido productivo en este ámbito. Lo primero que debemos destacar es el incremento que se ha producido en el índice de competencia digital (ICD) respecto del año 2016. Para el año 2017 dicho índice se estableció, con carácter general, en el 24 %; cifra que supone un incremento de 10 puntos con respecto al 2016, año en que el ICD se ubicó en el 13.70 %.

El estudio pone de manifiesto que, de las empresas analizadas, un total de 427, el 20% están acometiendo la transformación digital con ciertas garantías de éxito, frente a un 50% que se encuentran lejos de acometer la transformación digital. Estas empresas (el 50%) cuentan con un índice bajo de competencia digital. De las restantes, el 30% cuenta con un ICD intermedio, mientras que el 20% cuenta con un ICD alto. Por sectores, encontramos el ICD más elevado en la Industria (27%), mientras que el más bajo corresponde al sector del transporte (15%). El ICM es mayor en las grandes corporaciones que en la PYMES. En cuanto a la inversión e implementación en el ámbito digital, es importante destacar que los esfuerzos se dirigen a ciberseguridad (39%), atención al cliente (38%), innovación digital (23%) y E-Commerce (22%).

Los datos en inversiones e implantación contrastan con los datos relativos a la formación recibida. El estudio revela que entre un 40% y un 60% de las empresas analizadas no hay un responsable con formación específica en las distintas disciplinas digitales, aspecto que muy bien puede deberse a la brecha de habilidades existentes. Siendo así, la formación suministrada es fundamental. La formación digital que suministran las empresas españolas se dirige a los directores generales, de los cuales, el 28% considera que recibe formación de forma periódica, el 56%, esto es la mayoría de ellos, considera que solo recibe formación de vez en cuando. Y lo es que más preocupante, un 13% considera que apenas recibe formación, y un 3% considera que nunca recibe formación. Ello pone de manifiesto que el 16% de los directores generales no reciben apenas formación digital.

#### **4. VALORACIÓN FINAL: LA NECESIDAD DE RECONSIDERAR LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA**

El análisis realizado pone de manifiesto que una de las líneas de actuación más importantes para hacer frente al impacto de la industria 4.0 en el empleo debe ser actualizar y reforzar los sistemas de formación profesional, y, en especial, identificar mecanismos e instrumentos adecuados para reducir el aumento del desempleo. En este ámbito, es importante considerar la configuración y efectos de la educación formal, esto es, la que se desarrolla en el ámbito educativo a través de los distintos ciclos de formación profesional, pero, sobre todo, la que se desarrolla en el ámbito no formal. Es fundamental, en consecuencia, evaluar la política de formación profesional para el empleo y, en especial, la formación que están impartiendo las empresas, directamente o a través de empresas externas, con objeto de determinar si su articulación y desarrollo es adecuado para fomentar la adquisición de las competencias habilitantes de la industria 4.0: la competencia de aprendizaje permanente y la competencia digital.

Los datos que hemos puesto de manifiesto en este análisis evidencian que estamos lejos de abordar la transformación digital con ciertas garantías y certezas pues, si bien muchas de las empresas españolas están implantando e invirtiendo en tecnología digital, existen deficiencias importantes en la formación suministrada a directivos y trabajadores. No parece que la adaptación a la digitalización en el ámbito formativo se vaya a producir con la velocidad que requieren los cambios en el mercado de trabajo. Por ello, será necesario abordar e identificar los factores que agravan

la brecha existente entre la evolución tecnológica, los individuos, los negocios y las políticas públicas, circunstancia que atañe directamente a la política de formación para el empleo en cuanto se canaliza a través de los servicios públicos de empleo. Una vez identificados, será necesario decidir si se suprimen o matizan en función de su naturaleza y de su relación con instituciones nucleares del Derecho del Trabajo. A estos efectos, no parece que la reforma efectuada en la legislación española sobre formación profesional haya avanzado mucho en este sentido. Habría sido deseable que el legislador, en virtud de la obligación que ostenta de garantizar el empleo y la protección de los ciudadanos, hubiese diseñado líneas de actuación y/o herramientas para aproximar las políticas de formación a la evolución tecnológica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ÁLVAREZ, H. (2017). *El futuro del trabajo versus el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la Industria 4.0*. Madrid: Colex.
- BERMEJO, B. (2006). "La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal". En *Educar*, núm. 38/2006. Ejemplar dedicado a: Líneas de investigación en la formación para el trabajo.
- BLAS, F. (2014). *Las competencias profesionales en la formación profesional*. Madrid: Alianza Editorial.
- CANDY, P. D. (1991). *Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice*. San Francisco: CA. Jossey-Bass.
- CARRETERO, S., VUORIKARI, R. E y PUNIE, Y. (2017). "DigComp 2.1: Il quadro di riferimento delle competenze digitali per i cittadini con otto livelli di padronanza ed esempi di utilizzo". En EUR 28558 EN. DOI:10.2760/38842.
- CARRIZOSA PRIETO, E. (2019) Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, nro. 1.
- CEDEFOP (2016). "Rise of the machines. Technological skill obsolescence in the EU". En *ESJsurvey Insights*, nro. 8. Disponible en: [http://www.cedefop.europa.eu/files/esj\\_insight\\_8\\_tech\\_obsolescence\\_14\\_11\\_2016.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/esj_insight_8_tech_obsolescence_14_11_2016.pdf).
- CEDEFOP (2016b). *The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce*. En *ESJsurvey Insights*, No 9. Disponible en: <http://www.cedefop.europa.eu/es/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights-no-9>
- CES, (2017). "La digitalización de la economía. Informe 3/2017". Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf>.
- COLL, C. (2007). "Competencias clave, Competencias Básicas: una encrucijada para la educación escolar". En *Cuadernos de Pedagogía*. Disponible en: [https://www.academia.edu/1137986/Competencias\\_clave\\_competencias\\_b%C3%A1sicas\\_una\\_encrucijada\\_para\\_la\\_educaci%C3%B3n\\_escolar](https://www.academia.edu/1137986/Competencias_clave_competencias_b%C3%A1sicas_una_encrucijada_para_la_educaci%C3%B3n_escolar).
- FELGUEROSO, F. (2016). *El aprendizaje permanente de los adultos en España: retos para el futuro Estudios sobre la Economía Española, 2016/07*. Disponible en: <http://www.fedea.net/nsaw/download/NSAW02es.pdf>.

- FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2016). *Formación en las empresas*. Disponible en: <https://www.fundae.es/Con%C3%B3cenos/Pages/default.aspx>.
- GILSTER, P. (1997). *Digital Literacy*. New York: Wiley&Sons. Inc.
- GISBERT, M., GONZÁLEZ, J. y ESTEVE, F. (2016). "Competencia digital y competencia digital docente: una panorámica sobre el estado de la cuestión". En *RIITE. Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, nro. 0, pps. 74-83. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/riite/2016/257631>.
- ICEMD-ESIC (2017). *Tercer Estudio sobre Competencias digitales en la empresa española de ICEMD-ESIC*. Disponible en: <https://www.icemd.com/digital-knowledge/estudios/competencias-digitales-icemd/>.
- JALIL, M. (2018). "Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo". En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1., pps. 164-194. Disponible en: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rldadapt/article/view/555/755>.
- LONDON, M. (2011). "Lifelong Learning: Introduction". En *The Oxford Handbook of Lifelong Learning*.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (MECD) (2018). *Competencias clave*. Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/digital.html>.
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO (2015). *Industria conectada 4.0: La transformación digital de la industria española*. Disponible en: <http://www.industriaconectada40.gob.es/Paginas/index.aspx>.
- OECD (2016). *Skills for a digital world*. En *OECD, Digital Economy Papers*, No. 250. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>.
- TREMOSA, L. (2017). *Industria 4.0 y nuevas necesidades de formación profesional*. Disponible en: <http://www.infopl.net/plus-plus/tecnologia/tendencias/item/104015-industria-4-0-nuevas-necesidades-formacion-profesional>.
- UE (2018). *Recomendación del Consejo relativa a las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente*. Disponible en: [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF).
- UE (2017). *Europe's Digital Progress Report 2017*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/europes-digital-progress-report-2017>.
- UE (2016). "DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens". Disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>.
- UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA (2015). *Aprender a aprender: una competencia básica para el aprendizaje permanente*. Disponible en: <https://www.universidadviu.es/aprender-a-aprender-una-competencia-basica-para-el-aprendizaje-permanente/>.

**WEBGRAFÍA:**

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP): <http://incual.mecd.es/inicio>

CEDEFOP, <http://www.cedefop.europa.eu/es>.

DESI: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>.

DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-20-digital-competence-framework-citizens-update-phase-1-conceptual-reference-model>.

EU Science Hub: <https://ec.europa.eu/jrc/en>.

MECD, Competencias claves: <http://www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/digital.html>

**RECURSOS, CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO.  
EL CASO ESPAÑOL EN PERSPECTIVA EUROPEA**

PERE J. BENEYTO CALATAYUD

Profesor Titular de Universidad  
Facultad de Ciencias Sociales – Departamento de Sociología  
Universidad de Valencia

RAÚL PAYÁ CASTIBLANQUE

Investigador FPU  
Facultad de Ciencias Sociales – Departamento de Sociología  
Universidad de Valencia





**Resumen:** La presente comunicación se sitúa en la línea de los *Labor Revitalization Studies*, y parte de la descripción y análisis de los *factores externos* que condicionan la intervención sindical (estructurales, institucionales, culturales...) para centrarse en la identificación y evaluación de los *factores internos* (organizativos, estratégicos, narrativos...) que explican su crisis actual y pueden contribuir a su necesaria renovación. Desde dicha perspectiva, nuestra comunicación revisa la situación actual del *sindicalismo español*, atendiendo a la estructura y límites de sus recursos de intervención (afiliación, representatividad, cobertura de la negociación colectiva, modelo organizativo, alianzas, discurso e imagen), conectando con algunos de los principales debates teóricos y retos estratégicos que se plantea el *sindicalismo europeo e internacional*, tales como la lucha contra la(s) desigualdad(es), las relaciones entre el sindicalismo de clase y los nuevos movimientos sociales, la re-construcción de una estrategia emancipatoria global en torno a la defensa del trabajo y la dignidad de los trabajadores, en cuya articulación los sindicatos pueden y deben desempeñar un papel central.

**Palabras clave:** Sindicalismo; crisis; afiliación; representación sindical.

**Abstract:** The present communication is in line with the *Labor Revitalization Studies* and is based on the description and analysis of the *external factors* that condition the union intervention (structural, institutional, cultural...) to focus on the identification and evaluation of *internal factors* (organizational, strategic, narrative...) that explain its current crisis and can contribute to its necessary renewal. From this perspective, our communication reviews the current situation of *Spanish trade unionism*, taking into account the structure and limits of its intervention resources (affiliation, representativeness, coverage of collective bargaining, organizational model, alliances, discourse and image), connecting with some of the main theoretical debates and strategic challenges posed by *European and international trade unionism*, such as the fight against inequality(s), the relations between class unionism and the new social movements, the re-construction of a global emancipatory strategy around labour protection and workers' dignity, in whose articulation the unions can and must play a central role.

**Keywords:** Trade unionism; crisis; membership; workers' representation.

## 1. INTRODUCCIÓN

La actual (y desigual) fase de *reactivación económica* (crecimiento del PIB y del empleo) y *recuperación social* (aumento del salario mínimo y de las pensiones, reversión parcial de la reforma laboral) resulta condicionada por tendencias estructurales de más largo recorrido (globalización, digitalización, individualización) que están modificando ya, y lo harán aún más en el futuro próximo, tanto las formas de organizar el trabajo y la producción, como los actores e instituciones tradicionalmente encargados de regular las relaciones laborales (sindicatos, negociación colectiva y diálogo social), generando dinámicas de precarización contractual y fragmentación social, erosionando los procesos identitarios de los trabajadores, debilitando sus recursos organizativos y las estrategias de agregación e intervención de los sindicatos.

Es en este contexto en el que se sitúa un interesante proceso de reflexión y debate, académico y social, en torno al paradigma de los *Labor Revitalization Studies*, sobre las fuentes y recursos del poder sindical, los factores determinantes de su actual *crisis* y el diseño e implementación de las correspondientes estrategias que contribuyan a su *renovación* y le permitan enfrentar los retos de futuro (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013)

De acuerdo con la definición weberiana, el *poder* se entiende como “cualquier probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (Weber, 2002:43). Aplicado a los sindicatos, dicho concepto resulta ambivalente y sujeto a múltiples interpretaciones (Molina, 2016:227), de entre las que cabe distinguir tres dimensiones fundamentales:

- impacto: capacidad para influir en algún aspecto del comportamiento de otros, lo que en el caso de los sindicatos implica capacidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores
- recursos de organización, interlocución, negociación y presión susceptibles de ser utilizados para influir en la acción de sus contrapartes (empresas, patronales, gobiernos, opinión pública...)
- legitimidad: aceptación social de la intervención sindical, tanto entre sus destinatarios directos como en el conjunto de la comunidad

Los conceptos de poder estructural y poder asociativo fueron desarrollados inicialmente por Erik Olin Wright (2000) y Beverly Silver (2005) y constituyen la base del enfoque de los recursos de poder. Debates posteriores entre científicos sociales y sindicalistas incorporaron al modelo otros dos recursos de poder, el institucional y el social, configurando en conjunto una heurística de investigación internacionalmente reconocida y aplicada al análisis de sindicatos y luchas laborales, que ha generado ya una importante serie de estudios y publicaciones, especialmente en Europa (Lehndorff et al., 2017; Schmalz y Thiel, 2017), pero también en América Latina (Julián, 2017; Melleiro y Steinhilber, 2016), África (Webster et al., 2017) y Asia (Xu y Schmalz, 2017; Zajak, 2019) y, más recientemente, en nuestro país (Martínez Lucio, 2017; Köhler y Calleja, 2018).

## 2. RECURSOS ASOCIATIVOS: AFILIACIÓN, REPRESENTATIVIDAD Y ESTRUCTURA

De entre las organizaciones vehiculadoras de la democracia representativa (partidos políticos, asociaciones civiles, organizaciones empresariales) es en los sindicatos

donde la afiliación juega un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad, por lo que la densidad sindical (tasa relativa de afiliación sobre la población asalariada) opera como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país.

En el caso español, la investigación que presentamos trata de confirmar si, como predica un recurrente tópico mediático, en ocasiones, incluso con aval académico (Bentolilla, 2010; Dolado et al, 2010), el sindicalismo español se caracteriza por una afiliación y representatividad mínimas y limitadas a los sectores (industria fordista) y colectivos (varones, poco cualificados y en actividades manuales) más tradicionales, sin apenas presencia en áreas emergentes de la estructura empresarial y ocupacional o si, por el contrario, ha seguido un importante proceso de crecimiento, adaptación a los cambios del entorno, diversificación de perfiles y trayectorias, amplia cobertura de su intervención institucional en la negociación colectiva y en la gestión de las relaciones laborales.

Analizaremos a tal efecto los recursos asociativos (presencia/audiencia) del sindicalismo español en base a los datos disponibles sobre la evolución y composición de su afiliación y representación electoral, procedentes tanto de fuentes sindicales e institucionales como de encuestas y registros electorales.

En el primer caso, los datos de afiliación presentan un comportamiento claramente pro-cíclico, con ritmos de crecimiento en la fase expansiva superiores a los de la población asalariada de referencia (+41,3 y +39,1 por cien, respectivamente entre 2000 y 2007) y de caída en la de recesión (-18,7 y -14,5 por cien desde 2008 a 2013), hasta situarse en el 18,9%, ligeramente por debajo de la media comunitaria de entonces (22,3%) según datos generales de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (Ministerio de Trabajo, 2010) para el caso español y del ICTWSS europeo (Visser, 2016).

Durante los tres primeros años de lenta recuperación económica y del empleo, los niveles de afiliación sindical habrían seguido descendiendo ligeramente, invirtiéndose la tendencia a partir de 2016, confirmando así tanto su comportamiento pro-cíclico como el impacto aplazado en la confirmación de dichos cambios.

Por lo que a su distribución se refiere, los seguimientos de los datos aportados por la ECVT ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales, así como la existencia de importantes déficits de representación en algunos colectivos (jóvenes, emigrantes, contratados temporales):

- por sexo, con datos de la ECVT correspondiente a 2010, la tasa de afiliación de los varones (20,6%) era mayor que la de las mujeres (16,8%), si bien el ritmo de incorporación y permanencia de éstas es mayor, pasando de representar el 19,8% de la afiliación total en 1980 al 41,5% actual, porcentaje similar a la media europea (43,8%), si bien aún inferior a su participación en la población activa de nuestro país (47,9%)
- por edad, las mayores tasas de afiliación sindical se alcanzan en el segmento central (22,5%), siendo menor en los extremos: mientras los jóvenes representan el 27,5% del empleo total, sólo son el 19,2% de la afiliación, aumentando ésta con la edad y el nivel de estudios.

- por *nacionalidad*, la tasa de sindicalización de los inmigrantes es tres veces menor que la de los autóctonos, siendo un colectivo infrarrepresentado entre la afiliación respecto de su peso en la población activa (3,9 y 10,8 por cien, respectivamente).
- en la composición por *ramas de actividad* es donde se ha producido la mayor transformación, pues si en 1980 se registraba una fuerte concentración en los sectores tradicionales de la industria y la construcción (66,7% de la afiliación y 34,8% de la población asalariada total), treinta años después se había equilibrado dicha relación (23,9 y 24,2 por cien, respectivamente), procediendo de los servicios públicos el 38,1 de los afiliados y de los servicios privados el 36,3 por cien.
- en cuanto a las *variables contractuales* los datos de la ECVT indican que las tasas de afiliación se reducen a la mitad entre los trabajadores con contrato temporal (11,7%) y de jornada parcial (14,9%), lo que junto a sus dificultades para organizar a los parados constituye el principal reto de los sindicatos.
- cabe constatar, finalmente, que los niveles de sindicalización aumentan con el *tamaño de la empresa* (del 7,3% en las micro al 30,2% en las más grandes) y la existencia en la misma de *estructuras de representación* (30,1%), siendo estas dos últimas variables las que presentan mayores índices de correlación con la afiliación sindical.

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, pues, de factores de demanda (estructura empresarial y del empleo, modelos de gestión de la mano de obra), lo que contradice el discurso de los ideólogos neoliberales que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los protegería insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la fractura del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva y no los sindicatos ni el modelo de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas.

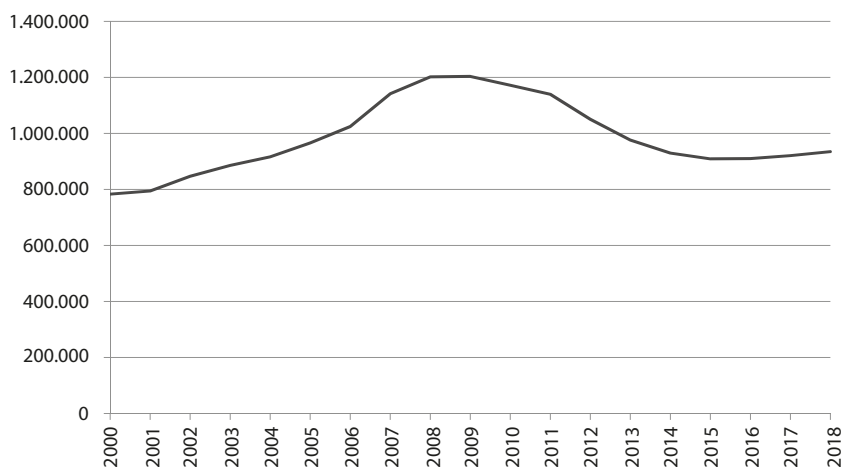
Tras el “apagón estadístico” impuesto por el gobierno del PP, que interrumpió en 2011 la serie de encuestas ECTV, disponemos sólo de aproximaciones parciales para evaluar el impacto de la crisis socioeconómica sobre los indicadores de sindicalización. Tal es el caso de los estudios promovidos por la Fundación 1º de Mayo sobre la estructura y evolución de la afiliación a CCOO (Beneyto et al., 2016), según los cuales la aportación de CCOO al conjunto de la afiliación sindical española se ha mantenido constante durante todo el período en torno al 39%, lo que coincide prácticamente con su cuota de representación electoral y consolida su liderazgo como la primera organización social del país

Su evolución ha tenido un fuerte carácter pro-cíclico (*gráfica 1*), habiéndose incrementado en un 53,6% entre 2000 y 2009 (el doble de lo que lo hacía la población asalariada en el mismo período) y caído desde entonces en un 24,4% hasta situarse a finales

de 2016 en niveles de doce años atrás, iniciándose a partir de ese punto de inflexión una lenta pero sostenida recuperación.

Entre 2001 y 2016 fueron 2.227.211 los trabajadores que se incorporaron en algún momento a dicha organización, lo que demuestra la capacidad de atracción del sindicato y contradice otro tópico frecuente. Sin embargo, el componente instrumental de una parte de la afiliación, vinculada en muchos casos con el acceso a los servicios jurídicos, y la precariedad creciente de las trayectorias laborales se tradujo en niveles muy desiguales de permanencia: el 20,4% causaba baja antes de un año, el 44,9% antes de los tres y sólo una cuarta parte permanece en la organización más de una década, con lo que la vida afiliativa media es de 4 años.

**Gráfico 1.** La afiliación a CCOO (2000-2018)



Fuente: SIC-CCOO.

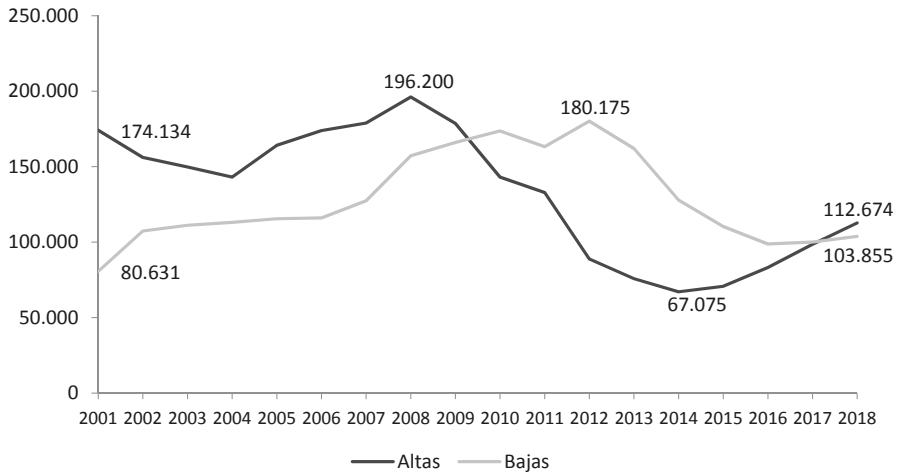
Si durante la fase expansiva del ciclo económico (2000-2007) el saldo afiliativo (altas/bajas) fue positivo (+368.960), la relación se invirtió durante la crisis (-259.694), hasta reiniciar en 2016 una vía de recuperación (*gráfica 2*) que se estaría consolidando progresivamente, como demuestran los datos correspondientes a 2018 cuando se registraron 112.674 altas frente a 103.855 bajas, con un saldo global resultante de 934.809 personas afiliadas, equivalente a una tasa media del 4,82% sobre el total de la población asalariada que presenta, sin embargo, una desigual distribución tanto territorial como sectorial.

En el primer caso son doce las Comunidades Autónomas las que registran tasas de afiliación a Comisiones Obreras superiores a la media (Asturias, Aragón, las dos Castillas, el País Valenciano, etc.), mientras que desciende en las que disputa la representación con opciones nacionalistas (Euskadi, Galicia, Canarias) o presentan un perfil muy terciarizado (Madrid, Baleares).

Por su parte, la distribución sectorial de la afiliación a CCOO alcanza sus mayores tasas en los servicios públicos y en el sector industrial, siendo mucho más baja en los servicios privados, pese a los importantes cambios que desde hace un par de décadas han transformado sustancialmente su composición y que no han afectado sólo a la evolución

cuantitativa de la afiliación sino también a su propia composición cualitativa, en función de las principales variables sociodemográficas registradas.

**Gráfico 2.** Evolución de los flujos afiliativos a CCOO



Fuente: SIC-CCOO.

Hasta mediados de los años noventa la afiliación se concentraba mayoritariamente en el sector industrial, habiendo experimentado desde entonces un proceso de creciente terciarización que la aproxima al seguido por el conjunto de la población asalariada manteniéndose, sin embargo, importantes diferencias entre los servicios públicos y privados, que la cambiante geografía federativa derivada del proceso de fusiones impide cuantificar con precisión. Con todo, los datos disponibles ponen de manifiesto el desigual impacto de la crisis en la afiliación de las diferentes federaciones: mientras que la de construcción perdía el 40,3% de sus efectivos entre 2009 y 2016 y la de industria se situaba ligeramente por encima de la media (-24,7%), las federaciones de servicios resistían mejor e incluso registraban ligeros crecimientos, como en el caso de sanidad (+1,2%).

Desde la perspectiva de género se constata una creciente convergencia de la composición afiliativa con la del conjunto del empleo, resultante de un proceso especialmente significativo: en la fase alcista del ciclo económico las mujeres se afilian en una proporción que triplica a la de los hombres, mientras que en la recesiva su índice de bajas es también tres veces inferior.

Más preocupante resulta, sin embargo, el diferencial que presentan los datos correspondientes a jóvenes y emigrantes, cuya participación afiliativa se sitúa muy por debajo de sus respectivas cuotas sobre el total de la población asalariada, lo que constituye una de las principales debilidades de nuestro sindicalismo que afronta el reto de frenar el envejecimiento de su afiliación (entre 2001 y 2013 la edad media de los afiliados a CCOO aumentó de 42 a 46,5 años) y re-conectar con los trabajadores jóvenes que son quienes más sufren el desempleo y la precariedad laboral.

El estudio de referencia analiza, asimismo, las trayectorias afiliativas de los miembros adscritos a CCOO durante el período 2001-2013, en relación con las cambiantes condiciones de empleo, distinguiendo entre *estables* (41,6%), *precarias* (38,5%) y *truncadas* (19,9%).

Mientras que el primero de dichos colectivos constituye el núcleo central de la afiliación y por su alto grado de fidelidad garantiza su continuidad, el segundo presenta un comportamiento mucho más instrumental y su rotación entre altas y bajas refleja la precariedad del mercado de trabajo y, finalmente, el tercero incluye tanto la discontinuidad afiliativa por razones de jubilación como de desempleo sobrevenido durante la crisis, siendo el colectivo más susceptible de retención con adecuadas estrategias de fidelización.

Así pues, a la profunda transformación de la estructura y composición sociodemográfica y ocupacional de la afiliación sindical le corresponde una significativa evolución de sus trayectorias que, como reflejo del mercado de trabajo, resultan cada vez más segmentadas, instrumentales e inestables y cuya gestión integral constituye el mayor reto a que se enfrenta el sindicalismo actual.

Por su parte, el modelo dual de representación vigente en nuestro país introduce mecanismos de expansión de la cobertura sindical que partiendo de unas tasas de afiliación y *presencia* relativamente bajas (entre el 16 y el 19 por cien de la población asalariada), logra triplicar su representatividad mediante mecanismos de *audiencia* electoral y cuadruplicar incluso su *influencia* a través de su participación en la negociación alta, presentando en los dos últimos casos tasas de cobertura superiores a la media comunitaria, según acredita la última *Encuesta Europea de Empresas*.

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del Estatuto de los Trabajadores, la evolución de su cobertura y resultados (*tabla 1*), refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional, como la recomposición interna del movimiento sindical, en períodos que siguen al inicio los avatares políticos y, después, los ciclos económicos.

**Tabla 1.** Elecciones sindicales en España (1978-2018)

Año	Total delegados	CCOO		UGT		Otros		No afiliados	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	--	--
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24,0	--	--
2012	305.200	114.505	37,5	107.983	35,4	76.834	25,2	5.878	1,9
2016	266.103	95.423	35,8	86.344	32,4	78.753	29,6	5.583	2,1
2018	269.273	96.098	35,7	87.941	32,7	85.234	31,6	---	---

Fuente: Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las restantes convocatorias.

Se trata de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de consolidación (12 elecciones en 37 años), cuyos resultados presentan pautas similares a las de la afiliación, tanto en sus *fortalezas* (expansión creciente, hegemonía del sindicalismo de clase, redistribución sectorial) como en sus *debilidades* (cobertura desigual, límites estructurales).

Según la ECVT la cobertura directa del sistema de representación sindical sería del 47,4% sobre el total de la población asalariada, porcentaje que asciende al 55% sin contar a los trabajadores de las microempresas excluidos por ley del sistema de representación.

Con todo, los recursos asociativos de los sindicatos no se basan sólo en su afiliación y representatividad sino que incluyen también otros *factores organizativos* (Levesque y Murray, 2010: 336 y ss.) tales como gestionar los recursos disponibles (materiales y humanos) y servicios ofertados, adecuar sus estructuras asociativas (sector/territorio, empresas), así como mejorar los mecanismos de participación interna de los afiliados y la intervención de los diferentes colectivos de trabajadores, siguiendo las estrategias de revitalización propias del '*organizing model*' diseñado inicialmente por el sindicalismo anglosajón (TUC, 2008; Gall, 2009; Simms y Holgate, 2010) y de utilización creciente por el de otros países (Thomas, 2016).

Habida cuenta de que las trayectorias laborales son cada vez más discontinuas y fragmentadas, que los trabajadores cambian más frecuentemente de empleo y de sector, siendo su identidad profesional más frágil e indefinida, es necesario que las organizaciones que aspiran a agregar y representar sus demandas e intereses se adapten a dicha realidad líquida, desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento e integración, promoviendo mecanismos de coordinación y acción sindical transversales (polígonos industriales, centros comerciales y de negocios, cadenas de valor empresarial) y estructuras propias de un sindicalismo de proximidad (comités de trabajo a nivel de distrito laboral, grupo de empresa, empresa-red) (Albarracín y Gutiérrez, 2012).

Se trata, en definitiva, de impulsar estructuras organizativas flexibles y capaces de facilitar tanto la *adaptación externa* a los perfiles cambiantes de las empresas y el mercado laboral, como la *participación interna* de los trabajadores en el sindicato, tanto individual como colectivamente, con especial atención a los colectivos tradicionalmente sub-representados (jóvenes, mujeres, migrantes, profesionales, autónomos).

### 3. RECURSOS INSTITUCIONALES: NEGOCIACIÓN, DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN

El *poder institucional* de los sindicatos es el resultado de luchas y procesos de negociación históricamente desarrollados en base a la articulación de los recursos estructurales y asociativos ya analizados, que habrían configurado el marco normativo regulador de la participación sindical en procesos de consulta y negociación.

Se trata, paradójicamente, de un recurso a la vez otorgado y conquistado, cuya utilización puede operar como un obstáculo y/o como un factor de empoderamiento sindical. Este doble carácter del poder institucional obliga a los sindicatos a un despliegue



equilibrado de sus principales lógicas de acción colectiva (afiliación/influencia, definición/ implementación de objetivos) (Schmitter y Streeck, 1981) en el marco de la negociación colectiva y el diálogo social.

El impacto de la crisis y las restricciones normativas impuestas han provocado una reducción media de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la Unión Europea del 68 % en 2002 al 61% en 2014 (Rocha, 2014). Se trata, sin embargo, de un impacto desigual según el sistema de relaciones laborales de que se trate, siendo especialmente significativa la importante caída de la cobertura de la negociación colectiva en los países del sur (Portugal, España, Italia y Grecia) duramente afectados por las políticas de austeridad imperativa y la condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras del mercado de trabajo y las relaciones laborales (González y Luque, 2015). La gestión política de la crisis ha supuesto una transformación radical del sistema de gobernanza europea (Van Gyes, 2015), con el resultado de una desactivación de los procesos de diálogo social y el consiguiente desplazamiento de los sindicatos del ámbito de conformación de las políticas públicas (Urban, 2012; Culpeper y Regan, 2014).

La participación sindical en la negociación colectiva mantiene con la afiliación y la representatividad relaciones complejas que oscilan entre la contradicción aparente y la complementariedad real, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio colectivo por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa. Es éste un tópico de la teoría de la acción colectiva (Olson, 1997) según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y de la relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del "gorrón" (*free rider*). Según ésta, en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la expectativa de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éstos son públicos (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que los costes son individuales.

En este sentido el modelo español resulta, cuanto menos, ambivalente. Por una parte, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal (con una tasa de cobertura que oscila en torno al 70% del empleo en el sector privado), mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes; lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Los pactos sociales han constituido uno de los elementos centrales del modelo de determinación de las políticas socioeconómicas en la UE (Avdagic, 2011) hasta que, a partir de 2008, la coincidencia entre la crisis económica y la de gobernanza democrática han provocado el debilitamiento de la dinámica de diálogo social, erosionado la lógica consensual y roto los equilibrios entre los actores socioeconómicos, con la consiguiente deriva desde la negociación a la imposición de viejas medidas unilaterales (reforma labo-

ral, políticas de austeridad, recortes sociales) (Hyman, 2010), que ha resultado especialmente intensa en los países del sur de Europa (Molina y Miguélez, 2013).

Pese a todo, con más de dos millones y medio de afiliados, el doble de votantes y regulando a través de la negociación colectiva las relaciones laborales de entre doce y quince millones de trabajadores de los sectores público y privado, los sindicatos constituyen el mayor movimiento social de nuestro país, lo que resulta especialmente contradictorio con su escasa visibilidad mediática y distorsionada percepción social.

#### 4. RECURSOS SOCIALES: ALIANZAS Y ESTRATEGIAS NARRATIVAS

Con carácter complementario a los recursos estructurales, asociativos e institucionales, los sindicatos pueden activar otras fuentes de *poder social* tenidas tradicionalmente como menos importantes pero dotadas de un fuerte potencial de renovación. Se trata de los definidos como *poder de cooperación* y *de discurso*.

En el primer caso se trata de articular alianzas estratégicas con otras organizaciones y movimientos sociales, mediante las que ampliar la intervención sindical más allá del ámbito laboral, reforzando su dimensión socio-política para la defensa y promoción de los derechos sociales y de ciudadanía (Frege et al., 2004; Turner et al., 2006)

En las cada vez más complejas sociedades actuales, las fronteras entre los mundos del trabajo y la ciudadanía se diluyen, entrecruzándose sus tiempos y espacios, demandas y conflictos, de carácter tanto económico como simbólico (Alonso, 2007), lo que constituye a un tiempo y paradójicamente tanto un problema como una oportunidad para el sindicalismo de clase que debe reactivar su capacidad de intervención entre la propuesta y la protesta, entre la razón instrumental y la emocional, impulsando relaciones cooperativas con otros movimientos que expresan diferentes dimensiones del conflicto social. Pese a que asistimos a un proceso de aproximación creciente entre el sindicalismo y los movimientos sociales, que se manifiesta tanto en su coincidencia en movilizaciones ciudadanas (cumbre social, mareas, ILP anti-desahucios...) como en el significativo volumen de afiliaciones cruzadas (1 de cada 4 miembros de los sindicatos pertenece actualmente a otras agrupaciones sociales, según el CIS), la relación sigue siendo en cierta medida desigual, tanto por el plus de visibilidad de que gozan los nuevos y "novísimos" movimientos sociales respecto del sindicalismo, como por el reconocimiento asimétrico que se profesan y que llega a contaminar incluso a algunos representantes de movimientos alternativos con los viejos tópicos del discurso antisindical. Si bien es cierto que dichos movimientos han hecho emerger nuevas realidades y demandas sociales e impulsado un nuevo ciclo de protestas, incorporando al mismo a colectivos débilmente vinculados al movimiento sindical, sigue siendo diferente el grado de compromiso e incluso riesgo (despidos, marginación laboral...), que comporta la participación activa en uno u otro movimiento y, sobre todo, su capacidad real de intervención sobre el núcleo duro de la desigualdad social (Pontusson, 2013), de manera que entre ambos movimientos existe una relación inversa en cuanto a la eficacia comunicativa e instrumental de sus acciones.

A tal efecto, y pese a las dificultades descritas, la crisis puede ser también una oportunidad para reivindicar (estrategia *defensiva*), repensar (estrategia *reflexiva*) y renovar (estrategia *ofensiva*) el sindicalismo, tanto en términos organizativos como en sus

estrategias de intervención y comunicación social y, en consecuencia, la *reivindicación del sindicalismo*, de sus valores, función social y conquistas civilizatorias como factor de justicia e igualdad, resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.

Se trata, en definitiva, de renovar el *poder discursivo-ético* del sindicalismo para que, actualizando la mejor tradición de la cultura obrera, presente la intervención sindical como la defensa y promoción de los ideales de justicia social y solidaridad intergeneracional, mediante una estrategia comunicativa transparente y eficaz, cuyo desarrollo requiere de la articulación entre los recursos de comunicación nuevos y tradicionales, la generación de estudios e informaciones solventes, la renovación de mensajes y emisores, la diversificación de sus perfiles, la presencia proactiva en los medios de comunicación, la relación preferente con los creadores de opinión tanto individuales (periodistas, intelectuales, profesionales de prestigio), como institucionales (universidades, *think tanks*, medios).

Partiendo de este enfoque multidimensional el sindicalismo europeo y, más concretamente el español, ha ido adaptando dichas estrategias de renovación a sus respectivos modelos organizativos y entornos sociales, tratando de identificar, de entre los determinantes del poder sindical, los *factores soft* sobre los que resulta factible intervenir (afiliación de colectivos infrarrepresentados, presencia en PYMEs y microempresas, creación de estructuras de representación, cobertura y contenido de la negociación colectiva, prestación de servicios, participación institucional, alianzas estratégicas, presión social, regulación legal y renovación discursiva), con objeto de compensar el impacto de los *factores hard* de tipo estructural (ciclo económico, tamaño de la empresa, sector de actividad, cambio tecnológico, variables demográficas) poco susceptibles de modificación por su intervención directa, en la perspectiva de enfrentar la crisis e impulsar su renovación en defensa de la dignidad del trabajo y los derechos de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBARRACÍN, D. y GUTIÉRREZ, E. (2012). "Financiarización, nuevos perímetros empresariales y retos sindicales". En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pps. 355-378.
- ALONSO, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- BENEYTO, P., ALÓS, R., JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2016). "La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias". En *Sociología del Trabajo*, nro. 87, pps. 25-44.
- BENTOLILA, S. (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?* Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- CULPEPER, P. y REGAN, A. (2014). "Why dont' governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy". En *Socioeconomic Review*, nro. 12, pps. 723-745.
- DOLADO, J. y FELGUEROSO, F. (2010). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid: FEDEA.
- FREGE, C. y KELLY, J. (eds.) (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.

- GALL, G. (2009). *Union Revitalisation in Advanced Economies*. Londres: Palgrave Macmillan.
- GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2015) "Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: los casos de España y Portugal". En *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73(2), pps. 121-139.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: University Press.
- HYMAN, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Londres: Sage.
- JULIÁN, D. (2017). "Legados del momento socialista en Chile Una Mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet". En *Teoría & Sociedad*, vol. 22(1), pps. 145-167.
- KÖHLER, H-D. y CALLEJA, P. (2018). "Los movimientos sociales en I revitalización sindical". En *Arxiu de Ciències Socials*, nro. 36-37, pps. 111-122.
- LEHNDORFF, S. DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2017). *European Trade Unions in a Time of Crises*. Bruselas: ETUI.
- LEVESQUE, Ch. y MURRAY, G. (2010). "Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity". En *Transfer. European Review of Labour and Research*, vol. 16-3, pps. 333-350.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2017). "Organizing without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain". En *Transfer*, vol. 23(1), pps. 89-94.
- MELLEIRO, W. y STEINHILBER, J. (2016). "Trade Union Politics under the Workers Party Governments". En De la Fontaine, D. y Stehnen, T. (eds.) *The Political System of Brazil*, pp. 201-227. Berlin: Springer.
- MINISTERIO DE TRABAJO (2010). *Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo*. Madrid: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>.
- MOLINA, O. (2016). "Los sindicatos en España". En Molins, J. et al., *Los grupos de interés en España*, pps. 211-243. Madrid: Tecnos.
- MOLINA, O. y MIGUÉLEZ, F. (2013). "From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times". En *ILO Working Paper*, nro. 51. Ginebra: OIT.
- OLSON, M. (1997). *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- PONTUSSON, J. (2013). "Unionization, Inequality and Redistribution". En *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(4), pps. 797-825.
- ROCHA, F. (ed.) (2014). *The New EU Governance and its impact on the national collective bargaining systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- SCHMALZ, S. y THIEL, M. (2017). "IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis". En *Journal of Industrial Relations*, vol. 39-4, pps. 465-486.
- SCHMITTER, Ph. y STREECK, W. (1981). *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*. Informe para la discusión nº 13. Berlin: IIM/LMP/Wissenschaftszentrum.
- SILVER, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.

- SIMMS, M. y HOLGATE, J. (2010) "organising for what? Where is the debate on the politics of organising". En *Work, Employment and Society*, vol. 24(1), pps. 145-156.
- THOMAS, A. (2016). "The transitional circulation of the 'organizing model' and its reception in Germany and France". En *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22(4), pps. 317-333.
- TUC (2008). *Organising at work: Building stronger unions in the workplace*. Londres: TUC Academy.
- URBAN, H-J. (2012). "Crisis corporatism and the trade union revitalization", en Lehndorff, S., (ed.), *A triumph of Failed Ideas: European Models of Capitalism in the Crisis*, pps. 169-184. Bruselas: ETUI.
- VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (eds.) (2015). *Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*. Bruselas: ETUI.
- VISSER, J. (2016). *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*, Amsterdam. Disponible en: <http://uva-aias.net/en/ictwss>.
- WEBER, M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- WEBSTER, E., BRITWUM, A. y BHOWMIK, S. (2017). *Crossing the Divide: Precarious Work and the Future of Labour in South Africa*. Scottsville: University of Kwa Zulu-Natal Press
- WRIGHT, E. (2000). "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise". En *American Journal of Sociology*, vol. 105-4, pps. 957-1002.
- XU, H. y SCHMALZ, S. (2017). "Socialising Labour Protest: New forms of Coalition Building in South China". En *Development & Change*, vol. 48(5), pps. 1031-1051.
- ZAJAK, S. (2017). "International Allies Institutional Layering and Power in the Making of labour in Bangladesh". En *Development & Change*, vol. 48(5), pps. 1007-1030.



DE LA (MERA) INFORMACIÓN A LA (EFECTIVA)  
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
EN EL MODELO EUROPEO DE RELACIONES LABORALES\*

MILENA BOGONI

Profesora Ayudante Doctora

GRATIELA-FLORENTINA MORARU

Profesora Asociada

ÓSCAR CONTRERAS HERNÁNDEZ

Profesor Ayudante

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Facultad de RR.LL. y RR.HH. de Albacete

Universidad de Castilla-La Mancha

\* Este artículo se inserta en el proyecto de investigación realizado en el marco del proyecto MINECO denominado *Innovaciones y continuidades en la responsabilidad social de las corporaciones españolas en la crisis. Diagnóstico comparado y análisis transnacional* (DER2016-75815-R) cuyo investigador principal es el profesor Dr. Antonio Baylos Grau de la Universidad de Castilla-La Mancha.





**Resumen:** El futuro del trabajo ha de dotarse necesariamente de herramientas efectivas que posibiliten la apertura de espacios de negociación y diálogo social en el ámbito de la empresa europea o transnacional capaces de facilitar que los Derechos Sociales y, entre ellos, los derechos de información de los trabajadores se instrumentan como cauce necesario para incidir en el poder decisonal del empresario y garantizar, de esta forma, una real y efectiva gobernanza participada. Se plantea en el presente trabajo, cuales son las posibilidades y las dificultades de consolidar una idea de participación de los trabajadores que deje de remitir a algo fundamentalmente teórico y profundamente limitado, para convertirse en un autentico derecho con sus relativos espacios de ejercicio y tutela jurídica. Un derecho que, con sus luces y pese a sus sombras, sirva para que el futuro del trabajo sea justo, digno, socialmente participado y medioambientalmente sostenible.

**Palabras clave:** Información; consulta y participación; comité de empresa europeo; gobernanza.

**Abstract:** This paper analyze on how the future of work must be provided with effective tools that allow the opening of spaces for negotiation and social dialogue in the field of European and global enterprise, capable of facilitating that the information rights of workers are instrumented as a necessary channel to influence the decisonal power of the employer and to guarantee a real and effective shared governance. The present paper proposes a research on which are the possibilities and difficulties of consolidating an idea of worker participation that stops referring to something fundamentally theoretical and profoundly limited, to become an authentic right with its relative spaces of exercise and legal protection. A right that, with its lights and although its shadows, serves so that the future of work is fair, dignified, socially involved and environmentally sustainable.

**Keywords:** Information; consultation and participation; European Works council; governance.

## 1. INTRODUCCIÓN

La evolución de los Derechos Sociales en el marco jurídico de la Unión Europea (UE) ha seguido históricamente un ritmo lento pero progresivo que, con la adopción del Tratado de Lisboa y el reconocimiento del valor jurídico vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)<sup>1</sup>, los ha situado en el epicentro de la convivencia social y son parte esencial en el desarrollo del modelo europeo de las relaciones laborales. Entre ellos, dentro del grupo de derechos recogidos en el título IV e incluidos en el concepto general de la *Solidaridad*<sup>2</sup>, encontramos *los derechos de información y consulta a los trabajadores en la empresa*, que han pasado de ser un mero instrumento por el que se podía disponer de cierto conocimiento sobre determinadas cuestiones económicas y jurídicas sobre las compañías, a convertirse en una forma de auténtica interacción entre los trabajadores y la empresa capaz de mejorar la situación de subordinación de los empleados y de contribuir en la mejora de la eficacia y competitividad de la empresa (Valdés, 2008: 117).

Como veremos, hoy en día esta interacción se identifica de forma más amplia con la expresión *participación de los trabajadores en la empresa* que, habiendo superado el periodo de indeterminación influenciado por la “ambigüedad y pluralidad de acepciones” (Casas, 1993: 65) incluye, gracias a su reconocimiento amplio, diversas formas de cooperación por las que los trabajadores contribuyen en las decisiones y actuaciones realizadas en la empresa, ya sea a través de actos más o menos formales de intervención en la dirección de las empresas, bien por compartir información puntual, o bien mediante formas más organizadas llevadas a efecto a través de las organizaciones sindicales o de representación unitaria (Castellano, 2011: 420).

Ahora bien, cabe preguntarnos, ¿resultan los derechos de información, consulta y participación efectivos en el nuevo actual marco de relaciones laborales influenciado por la globalización y las empresas transnacionales?

En un escenario donde los Derechos Sociales forman parte del código genético del (nuevo y viejo) derecho europeo, así como en el (no siempre sencillo y libre de trampas) desarrollo práctico de algunos de sus principales mecanismos de actuación, esta cuestión merece la pena ser analizada. Este artículo responde a esta cuestión sin perder de vista los aspectos más problemáticos de su planteamiento teórico y su articulación práctica en un contexto complejo de tutela y regulación multinivel como el de la UE. Se pretende con ello realizar una aportación al debate sobre el futuro del trabajo, iniciativa impulsada a nivel mundial por la Organización Internacional del

---

<sup>1</sup> De conformidad con el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea (TUE), “La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (.), la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”.

<sup>2</sup> Bajo esta rúbrica quedan encuadrados, entre otros, los siguientes Derechos Sociales Fundamentales: derecho de negociación y de acción colectiva; derecho de acceso a los servicios de colocación; protección en caso de despido injustificado; condiciones de trabajo justas y equitativas; prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo; Seguridad social y ayuda social; protección de la salud; acceso a los servicios de interés económico general y protección del medio ambiente.

Trabajo (OIT)<sup>3</sup> que celebra su centenario en 2019 con una serie de eventos de mundiales, nacionales y regionales.

## 2. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN, INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL DERECHO DE LA UE

El derecho a la información, la consulta y la participación de los trabajadores en la empresa ha sido una cuestión crucial en el debate europeo desde los años 70 cuando vio la luz el primer Programa de Acción Social en UE, ahora bien, no es hasta 1989, cuando estos derechos sociales son reconocidos dentro de los principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral con la adopción de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, aunque no de forma vinculante. Posteriormente, el Acuerdo de Política Social que se aprobó junto al Tratado de Maastricht en 1992 y su incorporación al Tratado de Ámsterdam en 1997, proporcionaron la necesaria base jurídica que otorgaba al Parlamento Europeo y al Consejo competencias para adoptar medidas de fomento de la cooperación entre los Estados miembros y la posibilidad de aprobar directivas por las que se fijaran disposiciones mínimas en materia social (Castellano, 2011: 420). Así, los derechos de información y consulta se incorporaron al Derecho derivado de la UE con la intención de aproximar las legislaciones nacionales en materia de participación de los trabajadores a fin de contribuir a la consecución de los objetivos fundamentales de la política social europea.

En la actualidad, el acervo normativo en la UE en este ámbito resulta particularmente importante. El avance armonizador más significativo, no obstante, se produjo con la aprobación de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre, *por la que se constituye un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*. Esta norma fue modificada por la Directiva 2009/38/CE, entre otras finalidades, para homogeneizar los derechos y obligaciones que, para empresarios y trabajadores supone la puesta en marcha de procedimientos de información y consulta en el conjunto de la UE, para mejorar la efectividad de los procedimientos previstos en los Estados miembros con el fin de adaptarlos a la estructura de las empresas transnacionales (Gómez, 2011: 90), y también, para asegurar criterios claros que proporcionarían una mayor seguridad y efectividad en el ejercicio de este derecho a través de la incorporación de la definición de los conceptos “información” y “consulta” (González y Köhler, 2011: 460).

Junto a esta norma, la Directiva 2002/14/CE, relativa al marco general en relación con los derechos de información y consulta de los trabajadores, y las Directivas 91/533/CEE, 98/59/CE y 2001/23/CE, que establecen un marco de obligaciones y deberes en materia de información y consulta a los trabajadores respecto a las condiciones aplicables al contrato de trabajo; en caso de despidos colectivos y traspasos de empresas, respectivamente, con-

---

<sup>3</sup> Esta iniciativa representa una de las actividades que la OIT lleva a cabo tras el apoyo tripartito masivo a la *Iniciativa sobre el futuro del trabajo* otorgado durante la 104ª Conferencia internacional del trabajo. El 22 de enero de 2019 comienzan oficialmente las celebraciones “OIT100”, con el lanzamiento del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que representa la culminación del proceso que comenzó en 2015 con el informe sobre la Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo. Para saber más, véase, [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_569909/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang-es/index.htm)

figuran la principal legislación en vigor de estos derechos en el marco jurídico de la Unión. Todas estas disposiciones armonizadoras tienen, entre otros objetivos, el de incrementar las posibilidades de participación de los trabajadores en las empresas (Valdés, 2008:117) y son parte de un conjunto de principios mínimos comunes a todos los Estados miembros de la UE sobre los que se basa el modelo europeo de relaciones laborales.

Hoy en día, el Derecho primario recoge estos derechos de forma específica en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). En este último texto se reconocen los derechos de información y consulta como derechos esenciales de los trabajadores en la empresa<sup>4</sup> y, desde 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, son jurídicamente vinculantes y se erigen como valores fundamentales de la política social europea y sus objetivos establecidos en el artículo 151 del TFUE, actuando como elementos de conexión entre las dimensiones económica y social (Molero y Valdés, 2008: 38).

Su avance en el Derecho derivado de la UE se ha visto matizado también, aunque no de forma especialmente relevante, con la aprobación de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre, sobre divulgación de información no financiera y sobre diversidad. Esta norma constituye un paso adelante en relación con los derechos de información de los trabajadores pues, como así se extrae de la lectura de los considerandos, obligará a los Estados miembros a aprobar normas que obliguen a determinadas empresas a divulgar información no financiera<sup>5</sup>. En concreto, a través de la incorporación en el informe de gestión de un *estado no financiero* que contendrá información para comprender la evolución, los resultados y la situación de la empresa, y, fundamentalmente, información sobre los aspectos medioambientales (salud y seguridad, energías renovables, emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación atmosférica), sociales (igualdad, estándares de la OIT, diálogo social, derecho a información y consulta, Derechos sindicales, salud y seguridad, etc.) y de buen gobierno (derechos humanos, corrupción, soborno y mecanismos para prevenir malas prácticas) sobre los que la actividad de la empresa interfiere en algún modo.

Más recientemente, en noviembre de 2017, los dirigentes de la UE proclamaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales en la cumbre social de Gotemburgo que constituye toda una apuesta destinada a garantizar a los ciudadanos y los trabajadores unos derechos sociales nuevos y más efectivos y donde los derechos de información, consulta y participación han sido incluidos expresamente dentro del capítulo II *condiciones de trabajo justas*<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Aplicándose eso sí en las condiciones previstas por el Derecho de la Unión según los arts. 154 y 155 TFUE y por el Derecho o las prácticas nacionales de los Estados miembros.

<sup>5</sup> España, con más de 2 años de retraso sobre el plazo máximo de transposición previsto para el 6 de diciembre de 2016, ha incorporado lo dispuesto en esta norma a través de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Ha de señalarse al respecto que esta Ley ha matizado algunos elementos controvertidos de la Directiva 2014/95/UE. Entre otros, destacan, por ejemplo, la ampliación del campo de aplicación a empresas que empleen a menos de 500 trabajadores; ha procedido a detallar la información significativa que el estado de información no financiera debe incluir y ha eliminado la posibilidad de que las empresas omitan cierta información (posibilidad contemplada por la Directiva 2014/95/UE)

<sup>6</sup> El pilar establece veinte principios y derechos esenciales destinados a fomentar los mercados de trabajo y el buen funcionamiento de los sistemas de protección social, siendo responsabilidad conjunta de

### 3. FUNDAMENTO LEGAL PARA UN DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN EL MARCO DE LA UE

Toda intención de acotar los límites del significado de la participación de los trabajadores en la empresa constituye un complejo desafío en cuanto que el mismo concepto no tiene un alcance unívoco, pues bajo el mismo rótulo se encuadran un conjunto de manifestaciones que, en principio, no están conexas con la idea de la adopción de decisiones en el marco empresarial (Fernández, 2006: 46-47).

En el marco europeo, como se ha señalado, los derechos sociales y, específicamente, los derechos de participación han sido recogidos por diversos instrumentos normativos con distintos valores y eficacias jurídicas. Así, asistimos a un progreso paulatino de la promulgación de los derechos sociales que ha evolucionado desde el mero reconocimiento de los derechos a modo de declaraciones de intenciones hasta un desarrollo de estos a través de directivas europeas posteriormente transpuestas a los ordenamientos internos de los Estados Miembros de la UE (Marín, 2017: 25). En cuanto al derecho de participación, y dentro del ámbito europeo, hay que señalar su diferente acepción según el ordenamiento estatal de referencia y de ahí la conveniencia de construir una noción europea de participación (Fernández, 2006: 47).

El abordaje del concepto de participación como facultad de los trabajadores para influir en las decisiones estratégicas y organizativas, requiere incidir en otro aspecto, concretamente en la distinción entre dos nociones: participación e implicación (Fernández, 2006: 53). La participación constituye una modalidad participativa que, tras la aprobación de la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOCE núm. 294, de 10 de noviembre de 2001), se define como participación a modo de implicación (Fernández, 2013: 81). El Estatuto, aprobado por el Reglamento (CE) n° 2157/2001 del Consejo, ha de ser interpretado junto con una directiva indisoluble que contempla las normas sobre la participación de los trabajadores en decisiones referidas al desarrollo estratégico de la compañía (Preciado, 2012: 39). Esta norma recoge expresamente un concepto de la participación de los trabajadores que, al mismo tiempo, se incorpora dentro de otra categoría laboral más extensa que es la implicación y que también encuentra definición en este texto normativo (Fernández, 2013: 81-81)<sup>7</sup>.

En términos similares que el anterior texto europeo, la Directiva 2003/72/CE, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea,

---

los Estados miembros, las instituciones de la UE, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Texto disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf) [Consulta de 16-01-2019]

<sup>7</sup> En este sentido, la implicación se ilustra como *“la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa”* (art. 2.h de la Directiva 2001/86/CE), mientras la participación se refleja como *“la influencia del órgano de representación de los trabajadores o los representantes de los trabajadores”* en una empresa societaria a través del *“derecho a elegir o designar a determinados miembros del órganos de administración o de control de sociedad”* o mediante el *“derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control de la sociedad”* (art. 2.k de la Directiva 2001/86/CE).

recoge normas referidas a los procedimientos que deben contemplarse en las sociedades cooperativas europeas para asegurar que los representantes de los trabajadores puedan influir en la gestión de la empresa (Preciado, 2019: 39).

Atendiendo a las disposiciones contenidas en las Directivas supra mencionadas, “el órgano de representación de los trabajadores” es el que acuerden los sujetos negociadores para la posterior constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea o el dispuesto en las previsiones de referencias reflejadas en el Anexo de las Directivas 2001/86/CE y 2003/72/CE. Así, “los representantes de los trabajadores” son los “previstos en las legislaciones o prácticas nacionales” dotándose de esta manera la participación de un significado de carácter interno en la misma configuración empresarial. Observamos que la participación de los trabajadores en la empresa se perfila en las disposiciones del derecho europeo para incorporarla en una noción más amplia, la de implicación (Fernández, 2006: 55-56).

Las dos directivas se basan en el principio de la autonomía de la voluntad y recogen normas que son, con carácter mayoritario, de funcionamiento, dejando a las partes la prerrogativa de determinar el contenido de los derechos de “implicación” de los representantes de los trabajadores (Marín, 2017: 39).

Hay que destacar que los derechos de información y consulta de los trabajadores ya estaban consagrados en la normativa europea mediante las Directivas 75/129/CEE y 77/187/CEE, con el propósito de alcanzar un posible acuerdo con sus empresarios para reducir o suprimir los efectos negativos causados por una crisis o reestructuración empresarial, y con la Directiva 89/391/CEE, el ejercicio de estos derechos se extendió a la organización de la seguridad y salud en el trabajo. Por último, la Directiva 94/45/CE supuso, como hemos señalado supra, la satisfacción de los derechos de información y consulta de los trabajadores que prestasen servicios en un empresa o grupo operante en más de un estado miembro de la UE (Fernández, 2006: 56).

El concepto de participación derivado de las dos directivas referidas requiere una estructura societaria en la que exista un órgano colegiado encargado de su administración y junto a este consejo gestor se contempla la posibilidad de que pueda existir un organismo de vigilancia colegiado y con funciones de control sobre la actividad del primero. La participación de los trabajadores exige una estructura social dado que su contenido pende de la autoridad e influencia de sus sujetos representativos en la estructura del órgano de administración o de control, lo que en suma representa la característica singular de la codecisión a nivel de sociedad (Fernández, 2005: 57).

La implicación en la empresa, y dentro de ella la participación de los trabajadores, quedan consagradas, a nivel europeo, como la expresión institucional de la influencia de los trabajadores en las decisiones que se adopten por la misma (Palomeque, 2007: 61).

#### **4. ¿LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS PUEDEN SER CONSIDERADOS MODELOS EFECTIVOS DE GESTIÓN PARTICIPADA DE LAS EMPRESAS GLOBALIZADAS? LUCES Y SOMBRAS**

Si hablamos de modelos y estructuras de información y consulta en el marco del derecho social europeo, inevitablemente, la referencia más inmediata y también la más

sofisticada desde el punto de vista jurídico es, sin duda, el comité de empresa europeo (CEE), entendido como un espacio prometedora en el que la voz de los trabajadores empleados en las empresas transnacionales europeas pueda expresarse y ser incorporada en los procesos de concentración e internacionalización empresariales de las últimas décadas (González, Köhler y Aranea, 2017: 256). Se trata ahora de valorar los puntos de fuerza y debilidad de esta estructura con el fin, último, de intentar dar una respuesta a la pregunta que aparece reflejada en el titular de este apartado.

Debido a su larga gestación normativa y a su ya más de dos décadas de práctica jurídica, este organismo bien se presta a poder ser analizado desde una perspectiva finalista. Desde su primera versión, en la Directiva 94/45/CE, y desde un primer momento, el impacto en la organización y representación de los trabajadores a nivel europeo pretendía ser significativo. Sin embargo, y pese a su refundición por la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, la capacidad real de convertir el CEE en un organismo de participación real no ha sido totalmente desarrollada y en algunos casos su práctica se ha estancado o ha descendido. Las razones sin duda son muchas y variadas y de alguna manera tienen parte de sus raíces en lo que la misma Comisión Europea ha evidenciando en su "Informe sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida)" (COM(2018) 292 final del 14 de mayo de 2018).

En este sentido, claramente destaca, en primer lugar, la escasa capacidad de este modelo de información y consulta de adaptarse rápidamente a los eventuales cambios estructurales y/o organizativos de las empresas en fases de reestructuración. Más allá de las previsiones establecidas, por ejemplo, por el "Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración"<sup>8</sup> o por el anterior "Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización"<sup>9</sup>, así como por el marco normativo europeo que opera en supuestos de transmisión de empresa<sup>10</sup>, la dificultad de adaptación y funcionamiento del CEU en una empresa afectada por situaciones de reajuste económico o estructural se ve reflejada en el hecho que muchos de los comités de empresa europeos disueltos, sobre todo en los últimos diez años, han sido justamente los situados en empresas en transformación. En muchos casos, además, la desaparición no ha sido seguida por una reconstrucción del CEE en una fórmula adaptada a las nuevas características y dimensiones empresariales, ni siquiera cuando éstas seguían entrando en el ámbito de aplicación

---

<sup>8</sup> Este Marco ha sido presentado por parte de la Comisión Europea al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones a través de la Comunicación COM (2013) 882 final, el 13 de diciembre de 2013 y recoge parte de las cuestiones planteadas en la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de enero de 2013, en su "Resolución sobre información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones", basada en el artículo 225 del TFUE y conocida con el nombre de "Informe Cercas".

<sup>9</sup> Este Fondo, instituido en el 2006 por el Reglamento (CE) n. 1927/2006 y actualmente regulado por "Reglamento (UE) n. 1309/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (2014-2020)".

<sup>10</sup> Directiva 2001/23/CE de del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DOCE núm. L 082 de 22 de marzo de 2001).



de la Directiva 2009/38/CE<sup>11</sup>. Esto sin duda indica que, pese a los años de funcionamiento y a la revisión del marco normativo europeo, el CEE no constituye (aún) un elemento imprescindible en la dimensión transnacional de las relaciones laborales. De alguna forma esto conecta con la otra razón que podría estar motivando este *impasse* o “decadencia” en el uso y profundización de estos instrumentos y que tiene que ver con la dependencia institucional-normativa que ha condicionado tradicionalmente su impulso.

El CEE es un *invento* fundamentalmente institucional. Como todos o casi todos los instrumentos que articulan la dimensión europea de la autonomía colectiva, la arquitectura jurídica del derecho de la UE y el fuerte patrocinio de las instituciones (especialmente de la Comisión Europea) constituyen el eje central de su regulación (Bogoni, 2015b: 176). El “esfuerzo europeizador” que caracteriza, en cierta medida, la acción legislativa de fomento de mecanismos de representación y participación de los trabajadores a nivel europeo hace que la debilidad actual en la que se encuentran los sujetos políticos europeos (y especialmente las instituciones) se traslade como elemento de debilidad estructural al conjunto de los instrumentos promovidos. Como bien se resalta en la doctrina (González, Köhler y Aranea, 2017: 270): “Dada la existencia de un conflicto de intereses estructural entre trabajo, políticamente inclinado hacia el control político de los efectos laborales de la globalización, y capital, interesado en la desregulación y la desestructuración de la representación laboral colectiva, la ambición del regulador resulta esencial para impedir que los esfuerzos institucionales llevados a cabo en el marco de la europeización de las relaciones laborales se conviertan en inocuos”. En este sentido, en el ya citado Informe de la Comisión de 14 de mayo de 2018, se propone la puesta en marcha de una serie de medidas de carácter financiero para apoyar y fomentar la creación y funcionamiento eficaz de los CEE<sup>12</sup>. No hay sin embargo que olvidar que el mismo efecto impulsor que desarrolló la fuerte intervención institucional en los años noventa no se ha producido sucesivamente a la redacción de la versión refundida de la Directiva en el 2009, ya que en ese momento irrumpieron otros factores como la crisis económica y la incorporación masiva de nuevos Estados miembros al conjunto de la UE<sup>13</sup>, además de cierto desencanto respecto a las expectativas que había al principio sobre la efectividad de los CEE. De hecho, si miramos al impacto específico de los CEE en los países de nueva incorporación, cabe destacar que no han sido muchos los comités creados y relacionados

---

<sup>11</sup> Según datos actualizados publicados por el *European Trade Union Institute* de los 1546 comités de empresa europeo (y sociedades europeas) constituidos hasta la fecha quedarían aún activos unos 1134, de esta manera unas 315 empresas multinacionales que deberían, por cumplir con los requisitos de aplicación de la Directiva 2009/38/CE, tener funcionando un sistema de información y consulta, sin mecanismo alguno. Datos disponibles en <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs> consultado por última vez el 17 de enero de 2019.

<sup>12</sup> Entre las distintas acciones cabe resaltar que la Comisión “(...) podrá financiar iniciativas que respalden la implantación de las disposiciones legales existentes, concienciar acerca de las posibles ventajas de los comités de empresa europeos para las empresas y los representantes de los trabajadores y mejorar la creación y funcionamiento de los comités de empresa europeos”. En “Informe sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”, COM (2018), 292 final, de 14 de mayo de 2018, p. 10.

<sup>13</sup> En el 2004 se incorporaron a la UE Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Malta y Polonia. En el 2007 fue el turno de Bulgaria y Rumanía, mientras que Croacia, el actual último país miembro de la UE, fue añadido al territorio de la UE en el 2013.



con empresas con sede central en estos Estados miembros<sup>14</sup>, dando a entender cierta dificultad a la hora de extender modelos de representación y participación sin un suficiente apoyo político y social que entienda y matice las (inevitables) diferencias entre sistemas y prácticas nacionales.

Otra de las razones que de alguna manera pueden explicar las dificultades de difusión y consolidación de este modelo está relacionada con el carácter voluntario del mismo. La constitución y funcionamiento del CEE se configuran por el derecho de la Unión como derechos de los trabajadores, no como obligaciones empresariales (Bogoni, 2011a: 15). De este modo, a falta de una iniciativa específica de los trabajadores, basada en un conocimiento acertado de las reglas y una confianza específica en el mecanismo, la creación de estos organismos resulta complicada. Seguramente tampoco ayuda el hecho que el intento armonizador, que está detrás de las Directivas en esta materia, condiciona y difumina conceptos clave, creando o no resolviendo cierta indeterminación o indefinición jurídica que desde tiempo se imputa al legislador europeo.

La dificultad de definir el campo de acción de los derechos de información y consulta (las famosas "cuestiones transnacionales"), la complejidad de pensar un procedimiento que involucre los trabajadores desde la base de un conocimiento efectivo (en tiempo y forma) de las problemáticas planteadas en el funcionamiento diario de estos organismos transnacionales, así como el miedo a convertirlos en puro marketing empresarial o, peor, en estructuras vacías destinadas a entorpecer en vez de facilitar la construcción de una red real y efectiva de relaciones laborales de carácter transnacional, representan problemas reales del funcionamiento de los CEE que no han encontrado por el momento solución eficaz. Al respecto, hay que subrayar que no ha servido de mucho el reajuste legislativo y, difícilmente, estas cuestiones pueden ser resueltas en sede judicial, a nivel de tribunales nacionales o Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), teniendo en cuenta la gran cuestión irresuelta del sistema sancionador (in)aplicable en caso de vulneración de los derechos reconocidos en la normativa o de no aplicación de esta (Jagodzinski, 2014: 5).

Es innegable, en definitiva, cierta debilidad estructural en la definición del CEE y en su implantación y difusión real y efectiva en las empresas europeas. Dicho esto, no creemos que su razón de ser o su existencia estén condenadas al olvido, aunque eso le lleve lejos de sus objetivos originarios. Si en algo ha contribuido el CEE, desde su implantación, ha sido para ser el engranaje visible de un proceso de transformación. Mientras que la atención de los interlocutores sociales y políticos se trasladaba, desde el nivel macro-supranacional al nivel micro-transnacional de las relaciones laborales europeas, la empresa transnacional de dimensión global se convertía en el centro neurálgico de todo mecanismo de representación, participación y negociación. En el momento en el que la elaboración y aplicación de los Acuerdos Marco Globales empieza a tomar fuerza y en el tiempo y la era del protagonismo hegemónico de la empresa global como sujeto económico, político pero también jurídico (Baylos, 2009: 110), la existencia de un organismo de repre-

---

<sup>14</sup> Según los datos publicados en ETUI serían sólo 8 (de los 1134 totales) de los comités de empresa europeos estarían instalados y en activo en empresas cuyas sedes centrales están en los países de más reciente incorporación (como es por ejemplo el caso de la empresa química Artic Paper en Polonia o las empresas metalúrgicas Gorenje en Slovenia o Magyar Olaj-és Gázipari –MOL– en Hungría).

sentación y de estructura transnacional, amparado en un marco normativo relativamente consolidado, ha caracterizado y en cierta medida condicionado la manera de concebir la regulación de las relaciones globales en las empresas europeas. Pese a ciertas dificultades –hay quién, de manera acertada, señala que el incipiente auge de los Acuerdos Marco Globales estaría produciendo una reorientación de los esfuerzos de las Federaciones Europeas y ralentizando los progresos necesarios para un afianzamiento sindical, estable y organizado, dentro de los comités de empresa europeos (González, Köhler y Aranea, 2017: 270-271)– los CEE están desarrollando capacidades y ganando espacios que van más allá del cumplimiento estricto de mandatos de información y consulta.

La implicación de estos organismos en las dinámicas negociadoras, solventando de alguna manera las cuestiones prácticas de un vacío teórico de competencia, ha pasado de ser una cuestión anecdótica, a una realidad cada vez más arraigada. En este sentido, la atención de investigadores, actores sociales y agentes políticos hacia los CEE se ha, en cierta medida, reavivado. No es casual, a nuestro entender, que justo en este momento grandes empresas como Inditex o Amazon hayan negociado, como es el caso de la multinacional española, o estén negociando, como en es el caso del gigante estadounidense de comercio electrónico y servicios, constituir un comité de empresa europeo. De hecho, tal vez, la superación, *de facto*, de las limitaciones que ataban el CEE a un espacio de mera información y consulta, debidamente, eso sí, apoyada por una normativa europea que legitime y consolide este salto de nivel, podría ser la clave, no sólo para reactivar el CEE como organismo de representación y verdadera participación en las empresas transnacionales, sino también para garantizar que, de una vez por todas, se mire hacia los CEE con la voluntad real de dotarle de una identidad específica en el marco de las relaciones laborales europeas, asumiendo riesgos y desafíos.

## 5. CONCLUSIONES

La edificación jurídica de lo que hoy conocemos como UE tuvo como punto de arranque unas constituciones europeas consagradas tras la segunda guerra mundial bajo el signo de la paz e impulsadas por el objetivo común de alcanzar un horizonte más igualitario (Aparicio, 2005: 13). Todos los estados integrantes anhelaron promulgar una Constitución que convirtiera sus instituciones en un auténtico Estado Social. Estas aspiraciones volcadas en conseguir el bienestar del Estado Social constituyeron un auténtico logro para la clase obrera, pero no fueron suficientes para detener las consecuencias de la economía capitalista. Las carencias e insuficiencias del sistema capitalista ponen de manifiesto la necesidad de una renovación en el contenido de los derechos enmarcados en el ámbito laboral, así como del mismo concepto de trabajo. Los derechos de información, consulta y participación asumen un papel protagonista en el nuevo modelo de relaciones laborales en el que la democracia ha de imperar y la voz de los trabajadores ha de dotar de contenido a una gobernanza participada. En este sentido, la OIT asume un importante rol y pone en el centro del debate la necesidad de rearmar el modelo del Derecho del Trabajo teniendo como elemento fundamental el trabajo decente. Así, el futuro del Derecho del Trabajo ha de integrar en su renovada metamorfosis la consagración de unos cauces de participación efectiva que posibiliten el dialogo social, un dialogo que sostenga una sociedad igualitaria y un trabajo digno y decente.

La participación de los trabajadores en la empresa moderna alberga en su conceptualización una incuestionable dimensión transnacional. Los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores en la empresa en el Derecho de UE están motivados, desde sus orígenes, por la creación de un espacio común, regulado transnacionalmente, donde la defensa y tutela de los intereses de trabajadores y empresarios encajen en el siempre difícil equilibrio entre la lucha al *dumping social* y el respeto a la libertad de empresa. Teniendo en cuenta la diversidad y variedad de los sistemas nacionales, corresponde identificar un modelo de relaciones colectivas de trabajo adaptado al espacio social europeo donde la constitución de un gran mercado de trabajo es persistente y perseverante. Si se mira a la génesis y desarrollo de la definición y regulación de los fenómenos participativos en el derecho europeo se puede constatar, que estas se articulan sobre la consagración de los derechos de información y consulta de los trabajadores.

El reconocimiento del derecho de información, para ser efectivo debería, de ser originado con el propósito de involucrar y conseguir la real participación de los trabajadores en la gestión de las empresas a través del reconocimiento de facultades específicas en la adopción de decisiones y la creación de auténticos espacios de negociación.

A pesar de la existencia de su delimitación europea, el contenido de la participación no ha incluido ninguna modalidad nueva de participación común en todos los Estados Miembros. El legislador de la UE ha optado por sintetizar las diversas formas participativas existentes en los países de la Unión para acomodarlas a dos tipos societarios de carácter transnacional fijando unas pautas mínimas y concediendo total libertad a las partes para conformar los elementos integradores. Resulta por tanto necesario el establecimiento de mecanismos de participación adaptados al nuevo escenario global y, específicamente, es urgente el fortalecimiento y consolidación de los comités de empresa europeos como sujetos capaces de encauzar una participación efectiva que permita la mejora de las condiciones de trabajo y las haga compatibles con la mejora de la competitividad de la empresa. La proclamación y puesta en marcha del Pilar europeo de derechos sociales es una oportunidad única que sitúa a todos sujetos responsables ante la posibilidad de avanzar significativamente en la materia. Aprovechémosla.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APARICIO TOVAR, J. (2005). *Introducción al Derecho Social de la Unión Europea*. Albacete: Bomarzo.
- ARAGÓN SÁNCHEZ, A. (1998). *La participación de los empleados en la empresa: factores condicionantes para la gestión y resultados*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- BAYLOS GRAU, A. (2009). "Un instrumento de regularización: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales". En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, pps. 107-125.
- BOGONI, M. (2011). *El comité de empresa europeo*. Albacete: Bomarzo.
- BOGONI, M. (2015). *El espacio europeo para la negociación colectiva*. Albacete: Bomarzo.
- CASAS BAAMONDE, M. E. (1993). "Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos". En *Relaciones Laborales*, nº 1, pps. 59-70.

- CASTELLANO BURGUILLO, E. (2010). "La participación de los trabajadores en la empresa". En Navarro Nieto, F., Rodríguez-Piñero Royo, M. C., Gómez Muñoz, J. M., *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*. Madrid: Tecnos.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (2006). *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2007). "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: experiencias comparadas y transposición al ordenamiento jurídico interno". En XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. y KÖHLER, H. D. (2011). "Génesis política y nuevas coberturas de la Directiva revisada sobre comités de empresa europeos". En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 29, pps. 445-469.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S., KÖHLER H. D. y ARANEA, M. (2017). "Los Comités de Empresa Europeos dos décadas después. Una evaluación crítica". En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, pps. 255-271.
- JAGODZINSKI, R. (2014). "Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'?". En *ETUI Policy Brief – European Economic, Employment and Social Policy*, nº 7, pps. 1-6.
- MARÍN MARTÍNEZ, F. (2017). *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MOLERO MARAÑÓN, M. L., VALDÉS DAL-RE, F. (2013). *Derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- MOLERO MARAÑÓN, M. L., VALDÉS DAL-RE, F. (2014). *Derechos de información y reestructuración de empresas*. Granada: Comares.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2007). "La participación de los trabajadores en la empresa". En XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pps. 13-65.
- PRECIADO DOMENECH, C. H. (2012). *Derechos de información, audiencia, consulta y participación de los representantes de los trabajadores*. Albacete: Bomarzo.
- RIVERO LAMAS, J. (1997). "Participación y representación de los trabajadores en la empresa". En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 84, pps. 493-526.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. (2015). "Un nuevo enfoque de la Directiva 96/71 sobre la protección de los trabajadores desplazados". En *Derecho de las Relaciones laborales*, nº 5, pps. 485-491.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J., (2018). "Derechos de información, consulta y crédito horario del Delegado de Prevención a la luz de la jurisprudencia". En *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 209, Aranzadi, pps. 23-62.
- VALDÉS DAL-RE, F. (2008). "Los derechos de información y consulta en el Derecho social comunitario". En *Relaciones Laborales*, nº 1, pps. 111-120.

# LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO\*

ÓSCAR REQUENA MONTES

Investigador Universitat de València.

ANDREA ROBLES USTARIZ

Investigadora de la Università degli Studi di Siena  
Docente-Investigadora en la Universidad Externado de Colombia

\* Investigación realizada en el marco del subproyecto de investigación "Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital" (DER2017-83488-C4-3-R).



**Resumen:** El presente trabajo se centra en un elemento fundamental de las presentes y futuras relaciones laborales: la formación continua del trabajador. Su relevancia surge de las condiciones del mercado laboral vigente, las cuales son impuestas por una economía del conocimiento, en la que existe un gran riesgo de exclusión de la población poco cualificada. Hace cien años, las necesidades de cualificación se satisfacían con el logro de una formación profesional inicial que permitiera acceder a un puesto de trabajo “para toda la vida”. Hoy, el acento está en el “aprendizaje permanente” que posibilite acceder y mantenerse en el empleo, sometido a una constante y acelerada innovación. Las estadísticas muestran que el mercado por sí solo no va a facilitar la adaptación de las personas a los nuevos desafíos; por ello es imperiosa la intervención del Derecho. Desde el ordenamiento español, particularmente, se identifican las bases constitucionales y legales, así como las directrices internacionales y regionales para la implementación de políticas públicas en este sentido, que fundamentan la propuesta de un instrumento para dotar de mayor eficacia la formación continua. Éste es el cheque-formación para trabajadores dependientes.

**Palabras clave:** Trabajador dependiente; Aprendizaje permanente; Formación profesional continua; Cheque-formación.

**Abstract:** This article focuses on a fundamental aspect in the current and future labor relations: the continuous training of the employees. Its relevance arises from the prevailing labor market conditions, which are imposed by a knowledge economy, in which there is a great risk of exclusion of the low-skilled population. One hundred years ago, the qualification needs were satisfied with the achievement of an initial professional training that would allow access to a single “lifelong job”. Nowadays, the emphasis is on “lifelong learning” that makes it possible to access and to keep a job subject to constant and accelerated innovation. Statistics show that the market alone will not facilitate the adaptation of people to new challenges; for that reason, the intervention of Law is imperative. Particularly, from the Spanish legal system, the constitutional and legal sources are identified, as well as the international and regional guidelines for the implementation of public policies, which support the proposal of an instrument to provide more effective continuous training to the employees. This is an individual learning account for employees (denominated as “cheche-formación para trabajadores dependientes”).

**Keywords:** Employee; Lifelong learning; Continuing vocational training; Individual learning account.

«*Knowledge is our most powerful engine of production*»

Alfred Marshall, 1890

## 1. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, “estudio” y “trabajo” han sido social y políticamente considerados como actividades alternas y secuenciales, partes de una relación disyuntiva (se estudia o se trabaja). Pero la acelerada época actual, no deja espacio a la elección: hay que estudiar y trabajar para no caer en la obsolescencia y evitar ser reemplazado por una nueva versión, como sucedería con cualquier producto del mercado. Por la necesaria superación de esa disyunción<sup>1</sup> y pese a los múltiples escenarios en los que se puede tratar la formación *profesional*, hemos acotado el ámbito de estudio a uno en particular: el contrato de trabajo. Al respecto, nos planteamos cómo incrementar los niveles de eficacia de la formación profesional del trabajador subordinado, denominada en España como formación profesional continua<sup>2</sup>.

Conseguirlo sería crucial toda vez que las estadísticas diagnostican y pronostican un mercado laboral donde parte significativa de la población no está capacitada para afrontar los nuevos retos que se presentan, ni lo estarán si no se toman las medidas oportunas<sup>3</sup>. Esto genera la amenaza de que se prescinda de dicho segmento poblacional, sobre todo cuando, dentro de la competencia por el trabajo, entran en juego nuevos fenómenos como el de la robotización y la inteligencia artificial, que complejizan aún más el estándar de productividad.

Con ese propósito, el presente trabajo se divide en tres partes, dedicando las dos primeras a describir el panorama que envuelve a la formación continua y reservando la tercera para hacer una propuesta de *lege ferenda*. De este modo, en la primera parte se destacarán tres características de la sociedad y economía contemporáneas, con el objetivo de justificar la imperiosa necesidad de dotar de eficacia a la formación profesional continua. En la segunda parte nos centraremos en el reconocimiento jurídico de la formación profesional continua, con el objetivo de hallar mecanismos para dotarlo de eficacia a través del Derecho; todo ello desde el Derecho español, sin perjuicio de referencias puntuales al Derecho extranjero. Por último, presentamos una propuesta de cheque-formación como instrumento legal para dotar de eficacia la formación profesional continua en España.

---

<sup>1</sup> La cual ya parece ser reconocida por los líderes mundiales, como se demostró en la reunión conjunta de ministros de trabajo y educación del G20 en Argentina en septiembre de 2018, donde además el Director General de la OIT presentó el informe “*Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*”.

<sup>2</sup> En rigor, la “formación continua” hace referencia al constante aprendizaje que va asumiendo el trabajador mientras se encuentra ocupado, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena. Paralelamente, la “formación ocupacional” consiste en las acciones formativas preferentemente dirigidas a las personas que se encuentran desempleadas y mayoritariamente financiadas con fondos públicos con el objetivo de que adquieran competencias útiles en el mercado laboral y aumenten su empleabilidad.

<sup>3</sup> Véanse, entre otras, las estadísticas presentadas por la OIT y la OCDE en su informe al G20 (*vid supra* nota 1).



## 2. 100 AÑOS DESPUÉS DE VERSALLES: EN EL MISMO SALÓN DE LOS ESPEJOS SE DEBE APRENDER A DANZAR AL COMPÁS DE UNA ACELERADA Y CAMBIANTE SINFONÍA

La primera característica de la sociedad contemporánea a resaltar es la concepción del trabajo vigente, la cual ha superado la relación contractual y se asume como un elemento transversal en el proyecto de vida de la persona, como sujeto individual, y de la sociedad, como sujeto colectivo (OIT, 2018a). En efecto, el trabajo tiene otras finalidades adicionales al de ganar un estipendio para subsistir<sup>4</sup>.

Como segunda característica, el sistema económico sigue siendo el capitalista, como lo era hace 100 años, en un modelo de Estado diferente. De un Estado liberal se ha pasado a un Estado social y democrático de Derecho, que rige como estado intervencionista en lo económico. Cambio que, si bien tuvo sus raíces en los postulados keynesianos planteados a inicios del siglo XX, en la concepción del Estado de bienestar (“*Welfare State*”), se consolida con el movimiento neoconstitucional de las últimas décadas del siglo. En particular con la consagración en los textos constitucionales del modelo de “libertad de empresa en economía de mercado” con el Estado como director de la economía (Art. 38 de la Constitución Española, en adelante CE).

Una tercera característica atempera la afirmación sobre la vigencia actual del capitalismo, con relación a que, si bien el sistema económico es el mismo, los fenómenos que se dan en él han cambiado. En este sentido, con el auge de las tecnologías desde la mitad del siglo XX, se ha entrado en la que Klaus Schwab (fundador del Foro Económico Mundial) denominó la Cuarta Revolución industrial, comprensiva de la digitalización de la economía.

Desde el ámbito laboral, la conexión global e instantánea se traduce en múltiples cambios. Por lo que aquí singularmente interesa, la digitalización y la robotización sugieren que tanto empresas como trabajadores estén actualizados y capacitados para afrontar los nuevos retos que acompañan a dichas realidades, tales como la mayor velocidad con la que cambian los gustos y demandas del consumidor o las nuevas formas de trabajar (Todolí Signes, 2017: 26; Fita Ortega y Goerlich Peset, 2017: 44-45). Por ende, no resulta extraño que desde comienzos del siglo XXI se esté hablando de “la economía del conocimiento” (Wolfensohn, 2004).

## 3. LA FORMACIÓN CONTINUA COMO DERECHO Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE COMO PRINCIPIO RECTOR DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: EL CASO ESPAÑOL

La “economía del conocimiento” se sostiene sobre cuatro pilares y uno de ellos es “una población educada y habilitada para crear, compartir y usar el conocimiento”

---

<sup>4</sup> Para nosotros resulta clara la relación directa entre la dignidad humana y el trabajo. Al respecto, Véase, Corte Constitucional colombiana, sentencia T-881 de 2002. En la misma línea, el artículo 58 de la Constitución de la República Portuguesa, de 2 de abril de 1976, en su redacción vigente, indica de forma expresa que al efecto de asegurar el derecho al trabajo incumbe al Estado promover la formación cultural y técnica y la cualificación profesional de los trabajadores. Lo cual sería predicable en España e Italia (MONEREO PÉREZ y MOLINA NAVARRETE, 2002: 306, en relación a la STC español 22/1981, de 2 de julio; GARCÍA MURCIA, 2003: 530; LOI, 2001: 76; GAETA, 2017: 503-515).

(Banco Mundial, 2003: 2). Por lo cual, resulta evidente que la educación y la formación toma una nueva y mayor relevancia (OIT, 2017); ya no se concebirá sólo o principalmente como un derecho de la persona, sino como una necesidad del mercado (CES, 2015: 207).

Lo anterior podría hacernos pensar que las necesidades del individuo y del mercado encuentran en la educación y en la formación una solución común, pero la realidad es otra. En Europa, uno de cada cuatro adultos se ve atrapado en la trampa de la escasa cualificación, en la cual se limita el acceso al mercado de trabajo<sup>5</sup> y, simultáneamente, se cierra la vía hacia la educación o formación ulteriores, porque tan sólo el 4,4 % de los 66 millones de adultos que tienen a lo sumo una titulación de enseñanza secundaria<sup>6</sup> participan en la educación de adultos (Comisión Europea, 2013)<sup>7</sup>. Adicional a las alarmantes cifras de la población con baja cualificación, existe el riesgo de automatización de varios puestos de trabajo de aquí a 2020. Es decir, nos abocamos a un escenario de emergencia y hay que reflexionar si, más que un riesgo, la probabilidad de su concreción nos hace asimilarlo a una amenaza cierta (Foro Económico Mundial, 2016; CEDEFOP, 2018).

### 3.1. El reconocimiento jurídico multinivel de la formación continua y del aprendizaje permanente

Para que el Estado pueda ejercer su función correctiva de las fallas del mercado, necesita del Derecho. Por ello, en este acápite nos ocuparemos de presentar cómo se ha reconocido la formación profesional continua del trabajador en el caso del ordenamiento español.

La formación profesional continua del trabajador se relaciona directamente con tres disposiciones constitucionales: i) el derecho a la educación, enlistado como fundamental (art. 27 CE)<sup>8</sup>; ii) el derecho y el deber de todo ciudadano al trabajo (art. 35 CE); y, iii) la obligación del Estado de implementar políticas para la formación y readaptación profesionales (art. 40.2 CE) como uno de los principios rectores de la política social y económica del Estado.

En cuanto al desarrollo legal de estas disposiciones, la Ley Orgánica de Educación (LOE) consagró el principio de aprendizaje permanente, no solo al conceptualizar la educación como un sinónimo de éste<sup>9</sup>, sino también al declarar como principio básico del

---

<sup>5</sup> El abandono escolar prematuro se sitúa en 2017 en el 11,1 %. Si bien se ha avanzado mucho hacia el objetivo principal común de Europa 2020, sigue habiendo en toda Europa más de 4,4 millones de alumnos que abandonan prematuramente la educación y un 60 % de éstos se hallan inactivos o desempleados, lo que supone mayores riesgos de exclusión social y una menor participación cívica.

<sup>6</sup> En 2014, el 76% de población de la Unión Europea poseía un nivel de formación de segunda etapa de Educación Secundaria o superior, pero España se encontraba 19 puntos por debajo de dicha media. Cfr. <https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:c45a1bd9-7ba8-4f1f-be24-e6c8618b1aeb/2015-r4-nivel-de-graduacion-poblacion-adulta.pdf> (última consulta: 27 de julio de 2018).

<sup>7</sup> Asimismo, la “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015 6ª EWCS –España”–

<sup>8</sup> Valga la pena resaltar cómo el Constituyente del 78 consagra un típico derecho programático (DESC) dentro de los derechos fundamentales.

<sup>9</sup> Recogiendo, así, los postulados europeos. Véase el art. 1.d) LOE. Asimismo, aplicando explícitamente la formación a lo largo de la vida al ámbito de la formación profesional, el artículo 32 de la Ley Orgánica 8/2013 para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), que modifica el artículo 39.2 de la LOE.

sistema educativo el de “propiciar la educación permanente”, autoimponiéndose facilitar “a las personas adultas su incorporación a las distintas enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades”<sup>10</sup>.

Por su parte, el reconocimiento de la formación profesional continua de los trabajadores como derecho autónomo, que debe ser entendido como una manifestación del derecho fundamental de todos a la educación (en el ámbito laboral), se consagra principalmente en los artículos 4 y 23 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto-legislativo 2/2015 de 23 de octubre), y en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, desarrollada por el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio.

Desde el ámbito internacional, sin perjuicio de las significativas referencias encontradas en el Preámbulo de la Constitución de la OIT<sup>11</sup> y en los artículos 15 y 16 del Convenio núm. 117 OIT de 1962, los dos documentos más destacables desde la perspectiva jurídica internacional en materia de formación continua son los Convenios núm. 140 y 142 de la OIT.

Por un lado, el Convenio núm. 140 OIT, que pese a su carácter eminentemente programático (entre otros, Sala Franco, 1985 y Lantarón Barquín, 2003: 220) precisa uno de los instrumentos más relevantes del derecho a la formación profesional continua, como es el permiso o licencia pagada de estudios<sup>12</sup>, completado con la Recomendación núm. 148 OIT.

Por otro lado, el Convenio núm. 142 OIT, de 1975, relativo a la Orientación y Formación Profesional para el desarrollo de los recursos humanos<sup>13</sup>, promueve la organización, por parte de los Estados, de sistemas de formación profesional flexibles, versátiles, complementarios y vinculados a la realidad del empleo (Garmendia Arigón, 2000: 17-25) y la ampliación de los sistemas de orientación profesional dentro y fuera del sistema oficial de enseñanza.

Desde el ámbito regional es preciso traer a colación que antes de que surgiera la concepción de ciudadano europeo, lo que primaba originalmente era el rol de trabajador comunitario, planteándose prontamente el reto de su libre circulación. Así, aunque existen otros documentos anteriores, cabría destacar la Resolución del Consejo de 1983, que reconoce el papel estratégico de la formación profesional como instrumento de política

<sup>10</sup> Artículo 5.2 LOE. Entre esas actividades y responsabilidades no cabe duda de que se entienden incluidas las laborales, tal y como se indica, además, en el preámbulo de la norma. En el mismo sentido, respecto a la formación profesional, el art. 72.f) de la Ley 2/2011, de 4 de marzo.

<sup>11</sup> Aprobada el 28 de junio de 1919, como parte del “Tratado de Versalles”, consideraba que era urgente mejorar diversas condiciones de trabajo, entre las que se encontraba la “organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas”. Asimismo, véase el apartado III de su Anexo, que contiene la Declaración relativa a sus fines y objetivos (Declaración de Filadelfia).

<sup>12</sup> Se adoptó el 24 de junio de 1974 y forma parte del ordenamiento jurídico español (BOE de 31 de octubre de 1979).

<sup>13</sup> Ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE de 9 de mayo de 1978), había sido desarrollado por medio de la Recomendación de la OIT núm. 150, de 1975, que posteriormente fue reemplazada por la Recomendación de la OIT núm. 195, de 2004. Esta última recoge todas las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de recursos humanos que se habían alcanzado tras la 88ª reunión de la CIT en el año 2000.

activa de empleo para promover el desarrollo económico y social y adaptarse a la nueva estructura del mercado de trabajo<sup>14</sup>. Lo cual comenzará a repercutir en el ordenamiento español, en 1986, cuando se adhiere a la Comunidad Económica Europea. No es, por tanto, casualidad que el mayor impulso de la formación continua en España se observase a partir de ese momento con la implantación de la formación continua en España por medio de la LOGSE y del I Acuerdo Nacional de Formación Continua<sup>15</sup>, que tiene como precedente inmediato la aprobación del programa comunitario FORCE<sup>16</sup>.

El año 1996 se declara como “Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes”<sup>17</sup>. Desde ahí, aunque la función de la Comunidad Europea se limitaba, formalmente, a coordinar y completar las acciones y políticas de formación estatales, la combinación de apetecibles cantidades financieras con las orientaciones de las diferentes Estrategias Europeas de Empleo ha hecho que éstas logren una enorme eficacia en el marco del Método Abierto de Coordinación. De este modo, desde que la Estrategia de Lisboa propuso convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más potente del mundo, las orientaciones han insistido en la interdependencia existente entre el aprendizaje permanente y la flexiseguridad, pero, al parecer, subordinando aquél a los objetivos de ésta<sup>18</sup>. Esta conclusión se puede extraer de la iniciativa emblemática titulada “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo”<sup>19</sup>, donde se recuerda que los más afectados por la crisis económica han sido los grupos más vulnerables. En fin, todas estas ideas vienen recogidas en el Pilar europeo de derechos sociales<sup>20</sup>.

### 3.2. La eficacia de la formación continua: de la teoría constitucional a la lógica del mercado

Por lo anterior resulta evidente que tanto el Derecho como los actores políticos han venido reconociendo paulatinamente la importancia de la formación continua como derecho subjetivo de los trabajadores y de la educación permanente como principio rector de las políticas públicas. Sin embargo, las estadísticas mencionadas nos llevan a aseverar que no es suficiente el reconocimiento; es menester conseguir su materialización.

<sup>14</sup> Resolución del Consejo, de 11 de julio de 1983, relativa a la política de formación profesional en el decenio de 1980 (DOCE de 20 de julio de 1983).

<sup>15</sup> Respectivamente, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y Resolución de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 10 de marzo de 1993).

<sup>16</sup> Decisión 90/267/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990.

<sup>17</sup> Por medio de la Decisión núm. 2493/95/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 1995.

<sup>18</sup> Comunicación de la Comisión, COM/2012/669 final. Véase, además: Comunicación de la Comisión de 27 de junio de 2007: COM/2007/ 359 final, pp. 5-6.

<sup>19</sup> Comunicación de la Comisión de 23 de noviembre de 2010, COM (2010) 682 final. Véase también la Comunicación de 16 de diciembre de 2008, “Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos”, COM/2008/ 868. Asimismo, el prefacio de la Estrategia de Formación OIT/G20 de 2010.

<sup>20</sup> Cuya proclamación tuvo lugar en la cumbre social de Gotemburgo celebrada en noviembre de 2017, por parte del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión.

Por ello, consideramos necesario que el Derecho español comience a plantearse mecanismos para incrementar sus niveles de eficacia. Para hacerlo, identificamos dos planteamientos que desde la teoría jurídica pueden nutrir la configuración de instrumentos legales a favor de la formación profesional permanente. El punto central de estas teorías es resolver dos cuestiones: la primera, “¿quiénes son los sujetos pasivos del derecho?”; la segunda, “¿qué acción utilizar para hacer exigible su cumplimiento?”.

Al respecto, desde la teoría constitucional, encontramos el planteamiento de la vinculatoriedad directa del contenido constitucional en las relaciones entre particulares (el *drittwirkung*). De acogerse, son los jueces los primeros llamados a aplicarla. A partir del reconocimiento jurídico de la realidad económica, donde el principal empleador no es el Estado, sino los particulares.

En efecto, no es una obviedad sugerir que se deba aplicar directamente la Constitución en el amparo de los derechos de los trabajadores frente a su empleador privado<sup>21</sup>. Muestra de ello es que a día de hoy no ha sido rectificadas –como proclaman los nuevos tiempos y el desarrollo legislativo ordinario– la doctrina que el Tribunal Constitucional español sentó por medio de la sentencia número 129/1989, donde se dejó un ínfimo espacio al ejercicio del derecho fundamental a la educación en el ámbito laboral. En aquella ocasión, el Alto Tribunal negó que “los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano al trabajador constituy(a)n un factor de alteración del entramado de derechos y obligaciones de la relación laboral”, así como que se pudiese “desplazar sobre el empleador la carga prestacional del derecho a la educación, que sólo sobre los poderes públicos pesa”<sup>22</sup>.

El segundo planteamiento surge de la lógica del mercado, y tiene como eje la teoría del capital humano (Kahng, 2017: 615) y la creación de incentivos a los empresarios para que inviertan en él. No son pocos, tanto economistas como juristas, sobre todo en el mundo anglosajón, quienes encuentran en el derecho tributario un aliado para dotar de eficacia la apuesta por el talento humano y no solo dirigido al empleador-empresario; también al mismo trabajador, en su concepción de individuo-emprendedor (Costa, *et al.*, 2018: 8).

Finalmente, también es expresión de la racionalidad del mercado, aquella que, siguiendo con el tripartismo esencial en la gobernanza del Derecho del trabajo, busca un *win to win to win*. Así, desde la gobernanza transnacional financiera, se generan incentivos para que el Estado materialice los derechos del trabajador, incluyendo sus estándares de eficacia en la calificación de los Estados para ser receptores de inversión extranjera y créditos. Así lo hacen tanto la Corporación Financiera Internacional como el Banco Mundial (OIT, 2018: 3).

---

<sup>21</sup> Sobre la acción constitucional, el recurso de amparo español aún no se puede dirigir contra particulares como sí ocurre en el caso de la acción de tutela en Colombia (Art. 86 de la Constitución de la Colombia) y el amparo mexicano (Art. 1 de la Ley de Amparo, tras la reforma de 2013).

<sup>22</sup> FJ 5º de la STC 129/1989, de 17 de julio (Rec. 987/1987).

#### 4. UNA PROPUESTA CONCRETA PARA REFORZAR LA EFICACIA DEL DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA: EL CHEQUE-FORMACIÓN

Con la pretensión de armonizar las necesidades del empleador y el derecho del trabajador a una formación continua, queremos presentar la regulación básica que podría tener un nuevo instrumento jurídico para afrontar los desafíos del mercado laboral español.

Efectivamente, el “permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo”, recogido en el artículo 23.3 ET, encuentra, entre otros, los siguientes límites: subjetivamente, se excluye a los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa; objetivamente, las acciones formativas subsumibles en ese derecho son únicamente las vinculadas con la actividad de la empresa; en tercer lugar, ese derecho es susceptible de neutralización en el caso de que por iniciativa empresarial o acuerdo derivado de la negociación colectiva se desarrolle un plan de formación.

Pues bien, a partir de la elección razonada de una opción de entre las que cada criterio de configuración admita, diseñaremos una propuesta de *lege ferenda* a favor de la implantación legal de un cheque-formación para los trabajadores dependientes, como desarrollo de la DF 3ª del RD-ley 3/2012, que anunciaba su creación, pero que, finalmente, se dirigió exclusiva e incomprensiblemente a los trabajadores desempleados.

A modo de inciso conviene advertir previamente que: por un lado, al margen de cómo deba regularse ese mecanismo de financiación –discutido por agentes sociales y CCAA–, la propuesta de cheque-formación que se ofrece a continuación deberá ir acompañada de otro instrumento similar que tutele el derecho a la formación de las personas desocupadas –y de los trabajadores autónomos–; por otro lado, se prescinde del término “cuenta” porque la “cuenta de formación” se ha empleado en España como un instrumento que desborda la concepción de un simple depósito, hucha o alcancía, consituyendo realmente una base de datos virtual donde se incluyen todos los datos que pueden ayudar para asesorarle sobre los diferentes itinerarios laborales a seguir.

Dicho esto, a continuación, mostramos los aspectos mediante los que cabría comenzar a definir el cheque-formación:

**Cuadro 1.** Características generales de la propuesta de cheque-formación

	<b>Contenido</b>	<b>Justificación</b>
<b>Titular del derecho</b>	Todos los trabajadores asalariados (incluidos los TRADE). Una vez se extinga la relación laboral y el trabajador transite a otra empresa, al desempleo o al autoempleo, mantendrá el crédito alcanzado y podrá disponer del mismo.	Exigir un periodo mínimo de antigüedad perjudica a quienes más necesitan participar en acciones formativas. Los trabajadores desempleados y los autónomos deberán beneficiarse de otras fuentes de financiación.
<b>Objeto de la formación</b>	Cualquier acción formativa que justificadamente pueda favorecer la empleabilidad del trabajador.	Los elevados índices de rotación y la inestabilidad en un mismo puesto de trabajo aconsejan que el trabajador adquiriera tanto competencias específicas de su profesión habitual como competencias transversales que le faciliten su movilidad funcional o le capaciten para emprender su propio negocio.
<b>Cuantificación</b>	<i>General:</i> 24 horas anuales hasta llegar a 120 horas; a partir de alcanzar esa cifra, 12 horas anuales hasta alcanzar el límite máximo de 150 horas. <i>Específica:</i> Los trabajadores a tiempo parcial obtendrán el derecho de forma indiferenciada respecto de los trabajadores a tiempo completo. Todos los contratados mediante un contrato de duración determinada tendrán derecho a 48 horas de formación durante el primer año o al porcentaje que le corresponda a prorrata.	La mayoría de acciones formativas mínimamente acreditables con objeto de ir acumulando acreditaciones parciales e ir adquiriendo certificados de profesionalidad superan las 120 horas. Las personas que trabajan a tiempo parcial y/o mediante un contrato temporal, son los que presentan más urgencia por adquirir competencias profesionales que les permitan salir de la espiral de inestabilidad laboral.
<b>Financiador principal</b>	Todos los empleadores respecto de los trabajadores de su plantilla. También, en su caso y de conformidad con la normativa laboral, respecto de aquéllos que le prestan servicios.	Con posibilidades de exención parcial a favor de empresas que justifiquen no poder hacer frente al coste de las acciones formativas. En todo caso, los costes salariales correrán a cargo del empresario.
<b>Relación con otros derechos formativos</b>	Sustituyen al actual derecho regulado por el artículo 23.3 ET, que reconoce un permiso de 20 horas anuales de formación. Conviven con los Permisos Individuales de Formación (PIF). En caso de que ambas fuentes puedan ser utilizadas, se dará preferencia al agotamiento del cheque-formación.	La convivencia con los PIF no tiene por qué suponer una duplicación de esfuerzos innecesaria, máxime cuando el ámbito objetivo de uno y otro no coincide de manera absoluta. En este sentido, la propuesta se opone a los derroteros seguidos por la Cuenta Personal de Formación francesa tras la Loi de l'Avenir Professionnel de 2018.
<b>Ejercicio del derecho</b>	Computarán como horas de trabajo efectivo, independientemente de que la formación coincida con el horario de trabajo habitual (permiso) o no. En este último caso, se deberá acordar sumar esas horas al cómputo de la jornada o el momento en el que descansará el trabajador.	El trabajador, a cambio de sacrificar parte de su tiempo de ocio (nunca de descanso), tendrá más libertad para elegir la acción formativa que desea cursar. Asimismo, el empresario sufrirá menos alteraciones en el desarrollo de la actividad empresarial.
<b>Resolución de discrepancias</b>	Creación de una comisión paritaria específica para resolver estas cuestiones en el centro de trabajo, en la empresa, en el sector de actividad...	Es probable que surjan discrepancias entre las partes en cuanto a la forma de ejercer el derecho y el destino de los recursos económicos.

Por otra parte, sosteniéndose en este trabajo que los derechos individuales de formación deberían permitir su uso como permisos laborales pero no encerrarse en esta exclusiva opción, y aprovechando que la “[l]a OIT está sometiendo el corpus de normas internacionales del trabajo a un mecanismo de examen para actualizarlas y garantizar su pertinencia en el futuro” (OIT, 2018b), convendría revisar el contenido del Convenio número 140 de la OIT y debatir en torno a si, habida cuenta de la heterogeneidad de vínculos contractuales, y atendiendo a la elevada temporalidad que presentan algunos mercados laborales, la “licencia” o permiso de trabajo continúa siendo el instrumento idóneo al objeto de garantizar el derecho a la formación continua.

No obstante, la OIT es consciente del auge que está teniendo la regulación de cuentas individuales de formación o cheques de formación en diversos países (Gautié, Maggi-Germain y Pérez, 2015: 170-172) y ha sugerido seguir creándolas, combinándolas con sistemas de protección social adaptados a los mercados transicionales de trabajo, desde un enfoque jurídico y centrado en el aprendizaje<sup>23</sup>. A ello cabría añadir que la configuración de estos derechos requiere de una mínima inversión por parte del empresario, quien resulta ser uno de los mayores beneficiados, junto al trabajador (Martín Puebla, 2013: 121; West, 2015: 14)<sup>24</sup>.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO MUNDIAL (2003). *Aprendizaje Permanente en la Economía globalizada del conocimiento: Desafío para los países en desarrollo*. Colombia: Alfaomega. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079984605/LLL\\_KE\\_Spanish.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079984605/LLL_KE_Spanish.pdf) (última consulta: 10 de enero de 2019).
- CEDEFOP (2018). “What future for Vocational Education and Training in Europe”. Disponible en: [http://www.cedefop.europa.eu/files/9133\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9133_en.pdf) (última consulta: 10 de enero de 2019).
- CES (2015). *Competencias profesionales y empleabilidad*, núm. 3.
- Comisión Europea (2013). Informe sobre “La Evaluación de competencias de adultos: consecuencias para las políticas de educación y formación en Europa” (última consulta: 10 de enero de 2019).
- COSTA, R., et al. (2018). “Investing in People: The Case for Human Capital Tax Credits”. En *A series of papers to inform the UK Industrial Strategy*, en pdf, pp. 1-15. Disponible en: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/is01.pdf> (última consulta: 10 de enero de 2019).
- FITA ORTEGA, F. y GOERLICH PESET, J. M. (2017). “Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo”. En *Arxius de Ciències Socials*, núm. 36-37, pps. 37-48.

---

<sup>23</sup> Reunión de los Ministros de Empleo y Educación del G20 en septiembre de 2018. En el informe titulado “*Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*”, preparado por la OIT y la OCDE para el Grupo de trabajo del G20 sobre Empleo, se calificaba como “exitosa” la Cuenta Individual de Formación escocesa.

<sup>24</sup> También el Director General de la OIT, Guy Rider, durante la citada Reunión de los Ministros de Empleo y Educación del G20 de septiembre de 2018.



- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Disponible en [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (última consulta: 20 de enero de 2019).
- GAETA, L. (2017). "Lo Stato sociale all' Assemblée costituente". En *Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno*, vol. 46, pps. 495-515.
- GARCÍA MURCIA, J. (2003). "La promoción profesional del trabajador". En AA.VV., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, pps. 529-545. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- GARMENDIA ARIGÓN, M. (2000). *Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT*. Montevideo: Cinterfor.
- GAUTIÉ, J., MAGGI-GERMAIN, N. y PÉREZ, C. (2015). "Fondements et enjeux des "comptes de formation": les regards croisés de l'économie et du droit". En *Droit Social*, núm. 2, pps. 169-180.
- KAHNG, L. (2017). "Who Owns Human Capital". En *Washington University Law Review*, vol. 94, pps. 607-648.
- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003). "El Convenio núm. 140 OIT y la retribución del permiso para concurrir a la realización de exámenes: ¿Derecho virtual?". En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, pps. 211-231.
- LOI, P. (2001). *La sicurezza. Diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*. Turín: Giappichelli.
- MARTÍN PUEBLA, E. (2013). "Experiencias en materia de derechos formativos y políticas activas de empleo". En AA.VV., *La aplicación práctica de la reforma laboral*, pps. 97-137, Valladolid: Lex Nova.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C. (2002). "El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo". En AA.VV., *Comentario a la Constitución Socio-económica de España*, Granada: Comares.
- OIT (2017). "Reinventar la formación profesional para hacer frente al futuro del trabajo". Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_568873/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_568873/lang-es/index.htm) (última consulta: 20 de enero de 2019).
- OIT (2018a). *Los individuos, el trabajo y la sociedad*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf) (última consulta: 20 de enero de 2019).
- OIT (2018b). *La futura gobernanza del trabajo*. Informe No 11. Grupo de trabajo No. 6. 15-17 de febrero de 2018.
- OIT y OECD (2018). *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group. Génova, Suiza. 11-12 de junio.
- Reunión de los Ministros de Empleo y Educación del G20 en septiembre de 2018. Disponible: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_644530/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_644530/lang-en/index.htm) (última consulta: 14 de diciembre de 2018).

- SALA FRANCO, T. (1985). "Dictamen acerca de la vigencia del Convenio núm. 140 de la O.I.T. sobre Licencia pagada de estudios". En *Relaciones Laborales*, núm. 1, pps. 117-128.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- WEST, D. M. (2015). "What happens if robots take the jobs? The impact of emerging technologies on employment and public policy". En *Center for Technology Innovation at Brookings*, pps. 1-22.
- WOLFENSOHN, J. D. (2004). "The Knowledge Economy and the Changing Needs of the Labor Market". En Banco Mundial, *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy*. Washington, Informe del Banco Mundial, pp. 1-20. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Lifelong-Learning-in-the-Global-Knowledge-Economy/lifelonglearning\\_GKE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Lifelong-Learning-in-the-Global-Knowledge-Economy/lifelonglearning_GKE.pdf) (última consulta: 15 de enero de 2019).

## ¿EL PODER SINDICAL TODAVÍA ES POSIBLE? RETOS SECTORIALES EN PORTUGAL\*

HERMES AUGUSTO COSTA

Profesor de Sociología de la Faculdade de Economia  
da Universidade de Coimbra y investigador del  
Centro de Estudos Sociais, Coimbra-Portugal

ELÍSIO ESTANQUE

Profesor de Sociología de la Faculdade de Economia  
da Universidade de Coimbra e investigador del  
Centro de Estudos Sociais

DORA FONSECA

Investigadora del Centro de Estudos Sociais de la  
Universidade de Coimbra

\* Este trabajo tiene el apoyo financiero de la Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT/MEC) a través de fondos nacionales y es cofinanciado por el FEDER a través del Programa Operacional Competitividade e Inovação COMPETE 2020 en el marco del proyecto PTDC/IVC-SOC/3533/2014 – POCI-01-0145-FEDER-016808.



**Resumen:** Durante las últimas décadas se ha vuelto común reconocer que el sindicalismo está en crisis, sobre todo de pérdida de asociados. Nada mejor, entonces, que llevar a cabo una discusión crítica sobre el patrimonio histórico del sindicalismo con referencia a la realidad portuguesa. Este ejercicio presupone recuperar debates sobre las formas de poder sindical: estructural, organizacional/asociativo, institucional, societal, y conflictivo (Visser, 1995; Jensen, Madsen y Due; 1995; Wright, 2000; Silver, 2003; Schmatz e Dörre, 2013; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; McGuire; 2014; Crouch 2017; Lehndorff, Dribbush y Schulten, 2017). En concreto, procuramos hacer un levantamiento de las posibilidades de afirmación del sindicalismo en sectores como el metalúrgico, de los transportes y de las telecomunicaciones, sujetos a transformaciones y reestructuraciones, en particular en el marco de la era de austeridad que marcó el sistema de relaciones laborales en los últimos años. Después de una discusión inicial sobre las fuentes de poder sindical y su relevancia analítica, se exponen algunas líneas de investigación implementadas en el marco del proyecto “Rebuilding trade union power in the age of austerity: la revisión de tres sectores” (a transcurrir en el Centro de Estudios Sociales de la Universidad de Coimbra). Teniendo en cuenta seis criterios de análisis –conflicto/negociación, nacional/internacional, representatividad, la cualificación, público/privado, innovación– y con base en entrevistas realizadas en los tres sectores en estudio, se pretende, así, caminar en el sentido de una comprensión detallada de cómo la actuación de los sindicatos se viene adaptando a los cambios coyunturales del sistema económico y político.

**Palabras clave:** Sindicalismo; formas de poder; sectores metalúrgicos; de los transportes y de las telecomunicaciones; Portugal.

**Abstract:** During the last decades it has become commonplace to recognize that trade unionism is in crisis, especially in what concerns the loss of affiliates. Nothing better, then, than carrying out a critical discussion on the historical heritage of trade unionism based on the Portuguese reality. This exercise presupposes retrieving debates on the forms of trade union power: structural, organizational/associative, institutional, societal, and contentious (Visser, 1995, Jensen, Madsen and Due, 1995, Wright, 2000, Silver, 2003, Schmalz and Dörre, 2013; Gumbrell-McCormick and Hyman, 2013, McGuire, 2014, Crouch 2017, Lehndorff, Dribbush and Schulten, 2017). In particular, we seek to tackle the possibilities of unionism affirmation in sectors such as the metallurgic, transports and telecommunications, subject to changes and restructuring, particularly in the framework of the austerity era that has marked the industrial relations system in the last years. After an initial discussion on the sources of union power and its analytical relevance, some lines of research that are being implemented in the framework of the project “Rebuilding trade union power in the age of austerity: a review of three sectors” (taking place in the Centre for Social Studies of the University of Coimbra) are exposed. Taking into account six criteria of analysis –conflict/negotiation, national/international, representativeness, qualification, public/private, innovation– and relying on interviews carried out in the three sectors under study, the aim is, thus, to move towards a detailed understanding of how trade unions’ action is adjusting to economic and political systems’ cyclical changes.

**Keywords:** Trade unionism; power resources; metalwork; transports and telecommunications sectors; Portugal.

## 1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas se ha vuelto común reconocer que el sindicalismo entró en “derrape”, muy en especial como resultado de la pérdida de afiliados (la crisis de representatividad), pero también de la pérdida de autonomía, escasez de internacionalización o déficit de alianzas sociales (Estanque, Costa y Silva, 2015; Costa, 2018). Cualquier ejercicio con el propósito de una discusión crítica del patrimonio histórico del sindicalismo, teniendo desde luego como referencia la realidad portuguesa, lleva consigo una invitación para debatir sobre el “poder sindical”. Un debate –o mejor un conjunto de debates– que, en sí mismo, parece anunciar una contradicción. Bastará tener presentes las enormes transformaciones del mercado de trabajo en resultado de las políticas de austeridad para percibir que las organizaciones sindicales estuvieron todo menos cercanas al poder.

Este texto se divide en tres partes. En la primera, se trata de sintetizar la literatura sobre los “recursos de poder”, donde se destacan las formas de poder por medio de las cuales los sindicatos pueden hacer la diferencia en la sociedad: estructural, asociativo/organizacional, institucional y societal. En la segunda parte se presentan las líneas de investigación de un proyecto que abarca tres sectores (metalúrgico, de los transportes y de las telecomunicaciones), para exponer los criterios analíticos y suscitar su cruce con las formas de poder mencionadas, colocándolos en el contexto de tres estudios de caso en tres empresas líderes en el contexto portugués: Autoeuropa, TAP-Air Portugal y Portugal Telecom/Altice. En la última sección se presentan algunos resultados que permiten sacar conclusiones sobre los procesos de reconstrucción del poder sindical.

## 2. RECURSOS DEL PODER EN DEBATE

La percepción contemporánea de la relevancia social del sindicalismo ha recibido una multiplicidad de contribuciones. Una de las más relevantes ha sido la de Richard Hyman, al proponer una concepción de los sindicatos como “mercado, clase y sociedad” (Hyman, 2001). El análisis de Hyman es útil porque se articula con la literatura de los recursos de poder, permitiendo alertar para las posibilidades de (re) afirmación sindical, sea como clase, mercado o sociedad. En el marco de los análisis elaborados por Visser (1995) –que señalaban focos de potencial poder sindical, como la movilización y el reclutamiento, los procesos de diálogo/consulta, o el estándar de cualificación de los afiliados–, o de Jensen, Madsen y Due (1995) –que aludía a la capacidad conflictiva de los sindicatos o de presión sobre el poder político–, algunos de los estudios ulteriores (Wright, 2000; Silver, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Crouch, 2017) han reelaborado esos análisis, profundizándolos.

Una síntesis de los análisis sobre los recursos de poder puede encontrarse en Lehn-dorff, Dribbush y Schulten (2017), que destacan las siguientes formas de poder sindical: estructural, asociativo/organizacional, institucional y societal. El *poder estructural* reside en la capacidad de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo (dictada por la escasez de trabajadores) y en el proceso de trabajo (dictada por la ubicación de los trabajadores). Tal forma de poder será tanto mayor cuanto más difícil es substituir a

los trabajadores por sus cualificaciones y posición en la cadena de valor. Por su parte, el poder *organizacional/asociativo* se refiere a la capacidad de movilización que, en primer lugar, depende esencialmente de los propios sindicatos. Además, existe una influencia recíproca entre la dimensión de la filiación sindical y la capacidad de financiación de los sindicatos.

El código del trabajo, las estructuras de co-gestión o los acuerdos colectivos son lo que confiere *poder institucional* a los sindicatos (Dörre, 2017, Schmalz y Thiel, 2017). Este interfiere sobre la capacidad de los sindicatos en organizaren y representaren trabajadores, sino también sobre su posición en la negociación colectiva. El *poder societal* corresponde a las latitudes para la acción que emergen a partir de contextos viables de cooperación con otros grupos sociales y organizaciones, y al apoyo de la sociedad a las reivindicaciones sindicales (Schmalz y Dörre, 2013). Incluye un componente colaborativo (la capacidad de los sindicatos de construir coaliciones en el marco de redes en la sociedad civil, incluso con partidos políticos y movimientos sociales, y de activarlas para movilizaciones y campañas), y de un componente discursivo (la capacidad de los sindicatos de proporcionar patrones de interpretación *-framing-*, influir en el discurso público y fijar una agenda).

Las diversas formas de poder no se encuentran aisladas, pudiendo interactuar y compensarse unas a las otras, lo que significa que los recursos de poder de los sindicatos funcionan de forma dinámica. Tener como horizonte deseable la revitalización sindical significa así plantear el enfoque sobre los recursos de poder. Siguiendo la premisa de su dinamismo, es posible argumentar, en la línea de Behrens *et al.* (2004), que la revitalización sindical es un proceso multidimensional y situado contextualmente, que puede ser concebido como (re)ganar poder en las varias dimensiones involucradas en la actividad sindical.

### 3. UNA PROPUESTA ANALÍTICA PARA EL ESTUDIO DE LA (RE)AFIRMACIÓN SINDICAL EN TRES SECTORES

En el marco del proyecto “Reconstruir el poder sindical en la era de la austeridad: un análisis de tres sectores”, se propusieron seis criterios de análisis como forma de captar los principales espacios donde el sindicalismo podría estar recuperando poder: representatividad, cualificaciones, conflicto/negociación, nacional/internacional, público/privado, e innovación. Cada uno de esos criterios –que, en sí mismos, no pueden ser analizados independientemente, desarrollando conexiones entre sí– fue cruzado con los recursos de poder presentados, así como con dos niveles de análisis: el nivel sectorial (los sectores metalúrgicos, de los transportes y de las telecomunicaciones); y el nivel de la empresa (estudios de caso en Autoeuropa, TAP-Portugal y Portugal Telecom/Altice). El trabajo empírico se basó sobre todo en entrevistas con representantes sindicales y de otras organizaciones representativas de trabajadores<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En el “entorno” de la Autoeuropa se realizaron entrevistas con responsables sindicales de la Fiequimetal y del Site Sul y de la comisión de trabajadores. En lo de la TAP, fueron entrevistados responsables sindicales y miembros del SNPAC, Sitava, Sitema y de la Comisión de Trabajadores de la TAP. Por último, en PT/Altice

Con el criterio *representatividad* se buscó indagar la expresión cuantitativa de la filiación, la cual implicaba conocer el perfil sociodemográfico de los miembros del sindicato, de modo a ir al encuentro del criterio *cualificación*. Se buscó actualizar los índices de sindicalización, lo que no dejó de revestirse de dificultades, y percibir las razones para la pérdida de asociados o las estrategias para su recuperación. Al convocar estos dos criterios se pusieron a prueba los poderes organizacionales/asociativo y estructural. Con el criterio *conflicto/negociación* se trató de percibir, entre otros puntos: la expresión del conflicto en aquella empresa y sector en los últimos años; las motivaciones asociadas a las luchas; posibles inflexiones o agravaciones; el peso de las protestas y huelgas como estrategia; y ventajas de la acción colectiva conflictiva. Por otro lado, la relevancia, contenidos y resultados de los acuerdos y convenios colectivos. En lo que se refiere a la interfaz entre este criterio y las formas de poder, surgieron ilaciones sobre los poderes estructural e institucional.

El criterio *nacional/transnacional* foca las apuestas internas y externas de los sindicatos. Las primeras conciernen la identificación de las preocupaciones sobre condiciones de trabajo y política salarial. Las segundas remiten a desafíos a nivel europeo/internacional (como afiliación en estructuras transnacionales o participación en campañas y acciones de solidaridad). Este criterio suscita elementos que influyen más directamente sobre el poder societal, aunque no de modo exclusivo. La relación entre *público y privado* también se tomó como criterio de análisis. El estudio es centrado en empresas que han sido objeto de procesos de (re)privatización (TAP y PT/Altice), por lo que indagamos sus efectos sobre el número de sindicalizados y sobre la acción y estrategias sindicales. Por otro lado, era importante cuestionar en qué medida la privatización condujo a una mayor flexibilidad y cuáles las posiciones de los sindicatos. Al mismo tiempo, se consideraba fundamental determinar si la privatización condujo a la adopción de nuevas estrategias de gestión y sus efectos en los instrumentos de reglamentación colectiva y procesos de negociación (siendo evidente la conexión con el criterio conflicto/negociación). Este criterio se articula tanto con el poder asociativo/organizacional, bien con el poder institucional.

Por último, el sexto criterio de análisis se refiere a la *innovación*. Por un lado, nos interesó percibir en qué medida la empresa apostó en innovación, de la gestión y del proceso productivo, y, por otro, saber en qué medida se han producido cambios en la estructura sindical teniendo en vista una cierta "modernización" y "actualización". Otra materia conexa es la introducción de nuevas tecnologías como forma de comunicación del sindicato, en su interior y con el exterior, y de captar nuevos miembros. Este criterio dialoga preferentemente con el poder asociativo/organizacional, pero igualmente con el poder societal.

#### 4. ALGUNOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cuanto al criterio representatividad se constató, en los tres sectores, que la evolución de su expresión cuantitativa no corresponde a la percepción difundida de tendencia

---

fueron entrevistados responsables sindicales y miembros de Sinttav, STPT, SNTCT, Sindetelco y miembros de la Comisión de Trabajadores de Meo.



de pérdida de miembros o, por otro lado, de incapacidad de captación de nuevos miembros. Y aunque el período de austeridad haya acarreado en primera instancia una quiebra de la filiación, la forma como se refleja en cada uno de los sectores difiere y es mediada por circunstancias específicas, pudiendo incluso variar cuando el foco de análisis se fija al nivel de las empresas consideradas.

Empezando por el sector metalúrgico, el panorama general apunta a una quiebra de la sindicalización durante el período de la *troika*, aunque la misma ha sido de alguna forma minorada por factores que se derivan de las características del propio sector, específicamente la prevalencia, en términos históricos, de una filiación “militante”. La quiebra verificada ha sido motivada por diversos factores, en particular la cuestión económica y la asunción de una postura más defensiva y reactiva por parte de los sindicatos del sector, frustrando las expectativas de los afiliados. Este segundo punto es colocado de forma explícita por un entrevistado:

“(…) alguna incapacidad que nosotros también tuvimos de responder a cosas concretas, porque la austeridad ofuscó de cierta manera la posibilidad de, digamos, provocar movimiento en el lugar de trabajo para exigir mejores condiciones. (...) el movimiento que conseguimos generar fue para no perder lo que se tenía (...) Y hubo situaciones en que no conseguimos y eso naturalmente generó alguna frustración en ciertos estratos de trabajadores.” (Entrevista a un dirigente de Fiequimetal<sup>2</sup>, junio de 2018)

Más recientemente hay una tendencia de recuperación, que es visible en el caso de un sindicato específico —el Site Sul—, aunque su expresión sea moderada. Las dos órdenes de factores en el centro de la quiebra de sindicalización motivaron la implementación de procesos de reorganización, por ejemplo, en el seno de las estructuras afines a la *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (CGTP), aún en un período anterior a la fase más crítica de la austeridad. En términos generales, las reorganizaciones, especialmente a través de procesos de fusión, tuvieron efectos positivos en la filiación y maximizaron los medios humanos y financieros existentes. Posibilitaron también un reparto de experiencias transversales a los diversos subsectores metalúrgicos, lo que enriqueció la capacidad de actuación de los dirigentes. En algunos casos, medidas de este tipo han proveído un crecimiento de la filiación, además de permitir un incremento en la influencia de los sindicatos. Otros efectos son los incentivos a la participación de los trabajadores y la promoción de solidaridad.

La representatividad en términos de género tiende a ser un problema en el sector metalúrgico. La fuerza de trabajo es predominantemente masculina, y el patrón de sindicalización lo refleja, verificándose la misma tendencia en lo que concierne a los delegados sindicales, planteando problemas de representación sindical. Se están realizando esfuerzos para contrarrestar esta tendencia. Sin embargo, aunque el número de mujeres a ejercer funciones de delegado sindical venga a crecer, es insuficiente frente al número de asociadas. La ocupación de cargos de dirección es aún más reducida. En términos de

<sup>2</sup> Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

edad, sigue predominando una franja “madura” que se aproxima de los 50 años. Esta media de edades se repercute en las estructuras sindicales que componen la Fiequimetal, corroborando las percepciones que apuntan hacia un sindicalismo “envejecido”.

En los sectores de las telecomunicaciones y de los transportes, la tendencia de quiebra seguida de una inflexión también se verifica, aunque con varios matices. Por ejemplo, en el caso específico del Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (Sinttav) hubo pérdidas de filiación sensiblemente hasta 2007 (atribuidas a los efectos de la flexibilización del empleo). Sin embargo, la venta de PT a Altice funcionó como elemento desencadenante de nuevos procesos, potenció la captación de nuevos socios, verificándose una inflexión de la tasa de sindicalización. Otra razón es la expansión de las empresas de trabajo temporal, muy presentes en el sector de las telecomunicaciones, en particular al nivel de los *call centers*, que incluso se convirtieron en dominio prioritario de intervención. En el sector del transporte, las fuentes sindicales también hacen referencia a una tendencia de crecimiento de la filiación. En el caso del Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC), ese crecimiento fue significativo y se debió en gran medida al proceso de privatización de TAP y a las nuevas condiciones ofrecidas a sus trabajadores. En este sector, y en lo que se refiere a los tripulantes de cabina, la representatividad en términos de género y de edades es equilibrada.

La cuestión de la representatividad, concretamente en su aspecto numérico, no deja, pues, de articularse con otros dos criterios. Por un lado, con el criterio “público/privado”, quedando bien patente la influencia ejercida por los procesos de privatización y por la degradación de las condiciones de trabajo y flexibilización contractual sobre la sindicalización. Todavía, cabe señalar la existencia de una tendencia de recuperación. Por otro, con el criterio “innovación”, en particular a respecto de métodos de captación de nuevos miembros, reorganización sindical y comunicación con los asociados y con el exterior.

La captación de nuevos miembros, especialmente entre los estratos más precarios (y más alejados de los sindicatos), aunque sea una prioridad de cualquier sindicato, no siempre ha sido objeto de estrategias específicas. La innovación en el sentido de la integración de las nuevas tecnologías en la actividad sindical, en términos de comunicación interna y con el exterior, no es una cuestión consensuada, existiendo perspectivas distintas. En el sector metalúrgico, las nuevas tecnologías y plataformas de comunicación como el *facebook*, el sitio *web* y las listas de correo tienen un estatuto “ambiguo” en cuanto al papel que pueden desempeñar en cuestiones como el contacto con los miembros y la forma de comunicación en general, o incluso como herramienta de captación de nuevos miembros:

“Creo que es importante, en la medida en que permite una mayor divulgación de los sindicatos, de sus posiciones. Pero es siempre... Los sindicatos tienen una particularidad en comparación a otros tipos de organizaciones: su principal vehículo de comunicación es la presencia ante las personas, es el contacto. El resto es complementario”. (Entrevista a un dirigente de la Fiequimetal, junio de 2018)

En el caso del sector de las telecomunicaciones, la innovación a través de la introducción de las nuevas tecnologías en el cotidiano sindical parece estar ganando ímpetu, aunque sea evidente que no pueden sustituir en absoluto métodos más tradicionales. Las

nuevas tecnologías también empiezan a ocupar un lugar en los métodos de captación de nuevos miembros pero de forma muy residual. La importancia del contacto personal, directo, es enfatizada de forma clara, siendo considerado el medio más eficaz en lo que se refiere a la filiación y su mantenimiento. Por otro lado, la escasez de medios humanos para llevar a cabo la gestión de contenidos en plataformas como el *facebook* es apuntada como un problema, determinando que esta red social no sea tan utilizada, además de suscitar reservas al nivel de la transparencia de las participaciones y veracidad de los contenidos avanzados por los usuarios. La utilización del sitio web para la divulgación de información parece ser más consensuada.

El panorama es totalmente diferente en el sector del transporte. Para el sindicato que representa a los tripulantes de cabina, la utilización de las redes sociales en su relación con los miembros es de extrema importancia, principalmente teniendo en cuenta las funciones ejercidas. El siguiente ejemplo a propósito de la utilización de *facebook* es bastante claro en cuanto a este aspecto:

“Soy tripulante y ocurre un problema: si puedo o no hacer el vuelo, por ejemplo. Entré en circadiano, ya no podía hacerlo. Planteo mi pregunta en el grupo que tenemos de cuestiones y dudas. 99% de las preguntas son contestadas pasados 5 minutos. Y es un grupo aplaudido por todas las personas. La dirección es que responde. Y la gente está muy satisfecha porque nunca tenían la respuesta casi automática a la cuestión planteada”. (Entrevista a un dirigente del SNPVAC, enero de 2018)

La innovación también ocurrió en el campo de las estrategias y de alianzas con otros actores de la sociedad civil. Las alianzas encierran un enorme potencial de legitimación de las campañas sindicales y de encuadramiento del mensaje que se pretende pasar a “fuera”. Un ejemplo importante de innovación basada en la concepción de campañas que involucran directamente a la sociedad civil y que amplían el poder societal de los sindicatos fue llevado a cabo por el sindicato de los tripulantes de cabina en relación al proceso de privatización de TAP (por lo tanto, en este ejemplo también está en juego el criterio público/privado). Se trató de la campaña “No TAP [cierre] los ojos”. Fue creada por activistas sindicales y por una figura pública de relieve. Movimientos como éste, a través de alianzas con la sociedad civil, son mirados como una forma de maximizar la transmisión del mensaje sindical. En este caso, el impacto en la esfera pública fue considerable y obligó al posicionamiento explícito de actores políticos y de la sociedad civil, colocando en el orden del día la discusión sobre el estatuto de TAP como empresa de interés público y las consecuencias de la privatización.

Otro ejemplo de innovación es proporcionado por las estructuras de representación colectiva de los trabajadores de PT, que se juntaron en el marco de la huelga de 21 de julio de 2017. Se trató de un gran desafío teniendo en cuenta las especificidades de sus puntos de vista en cuanto a objetivos y estrategias. Lo que importa, por lo tanto, subrayar es la capacidad de encuadrar los diferentes puntos de vista alrededor de un problema común a las diversas estructuras. Es posible identificar una utilización exitosa de competencias estratégicas como la intermediación y el *framing* (Lévesque y Murray, 2010), permitiendo la movilización del poder societal, tanto en la vertiente colaborativa (establecimiento de una alianza para convocar la huelga) como en la discursiva (marco de las circunstancias y objetivos de la huelga para legitimarla ante la sociedad civil y recoger apoyos).

El análisis centrado en el binomio “conflicto/negociación” reveló resultados interesantes para los tres sectores. Hay una clara apuesta de los sindicatos en una estrategia conflictiva en detrimento de otra más centrada en la negociación, principalmente en lo que a los sindicatos de la CGTP se refiere. La preponderancia del conflicto fue potenciada por las limitaciones impuestas por las medidas de austeridad, que llevaron, entre otras cosas, a la introducción de cambios profundos en el Código del Trabajo, restringiendo la capacidad de actuación de los sindicatos. En los sectores de las telecomunicaciones y de los transportes, la opción por la huelga como estrategia para obtener concesiones o frenar procesos altamente nocivos para los trabajadores es ilustrativa de esa preponderancia. En el caso de las telecomunicaciones, nos referimos concretamente a la huelga ya mencionada, que llevó la empresa a retroceder a respecto de algunos procesos y a una modificación legislativa (la Ley nº 14/2018) para reforzar los derechos de los trabajadores. Las tensiones en la empresa se agravaron desde la venta a Altice en 2015. Así, los procesos de privatización parecen estar íntimamente relacionados con la preponderancia del conflicto. El estudio de caso de la TAP es también emblemático al respecto. La opción de los sindicatos por la huelga como forma de lucha responde a la indisponibilidad de la administración de TAP para negociar.

El sector metalúrgico resuena la tendencia de mayor expresión del conflicto. El estudio de caso de Autoeuropa lo expresa muy bien. En 2017, la producción de un nuevo vehículo, asociada a la sustitución de un líder histórico de la comisión de trabajadores, dictó un proceso de conflictividad poco común en la cultura de la empresa. En su origen estuvo la divergencia sobre la introducción del nuevo horario que preveía el trabajo obligatorio al sábado y un tercer turno para cumplir las metas de producción. El conflicto tuvo la particularidad de poner en confronto sindicatos y comisión de trabajadores. Desde el punto de vista de los primeros fue incluso ventajoso pues permitió conquistar protagonismo. El campo sindical, más concretamente el sindicato Site Sul (CGTP), desempeñó un papel determinante en la primera huelga de Autoeuropa desde que la planta empezó la producción en 1995.

El enfoque en las dimensiones “nacional/transnacional” permite identificar un rasgo común a todos los sindicatos: el establecimiento de la esfera nacional como prioritaria. Principalmente tras las medidas de austeridad, las preocupaciones fundamentales son de carácter nacional y están relacionadas con cuestiones como salarios, precariedad, o negociación colectiva. No son cuestiones estrictamente portuguesas pero se juegan en el marco jurídico nacional. Aun así, la dimensión internacional no deja de estar presente y de ser considerada importante, aunque claramente secundaria. Los sindicatos analizados están afiliados a una organización sindical internacional y reportaron retirar ventajas de dicha pertenencia, señalando, en particular, las derivadas del contacto en red. En el caso de las estructuras sindicales del sector metalúrgico es este aspecto que se enfatiza más que la acción sindical internacional propiamente dicha. Igualmente, los sindicatos del sector de las telecomunicaciones analizados poseen una filiación internacional, en la UNI<sup>3</sup>. Esta es referida como un elemento importante en la resolución de conflictos en

---

<sup>3</sup> La UNI Sindicato Global, basado en Nyon, Suiza, representa a más de 20 millones de trabajadores de cerca de 150 países, en los sectores del trabajo cualificado e de los servicios – los sectores con mayor crecimiento en términos mundiales.

empresas multinacionales. Ha facilitado acciones de ámbito transnacional, como, por ejemplo, las llevadas a cabo contra Altice.

Los sindicatos del sector del transporte exhiben un patrón bastante diferente en uno de los casos. El que representa a los tripulantes de cabina asume como una de sus luchas, junto a las preocupaciones tras el reciente proceso de venta de TAP, la acción que tiene como foco la compañía *low cost* Ryanair. La acción se desarrolla a nivel internacional y es estructurada a partir de los vínculos con otros sindicatos europeos. Sin embargo, aunque los sindicatos implicados sean parte, en su mayoría, de la misma organización internacional de tripulantes de cabina (EurECCA<sup>4</sup>), la acción contra Ryanair no fue articulada a través de ésta. En cuanto a este criterio analítico, nuestros estudios de caso sugieren que la gran ventaja de la filiación internacional es el contacto en red y que las cuestiones nacionales siguen teniendo la prioridad en las agendas sindicales.

## 5. CONCLUSIÓN

Los años de austeridad colocaron al sindicalismo en una posición particularmente difícil, suscitando una mirada sobre el poder como algo más imaginado que real. Pero nuestra investigación permitió concluir que la evolución reciente de los recursos de poder se produjo de forma asimétrica, tanto en la relación de los diversos tipos de poder entre sí, como en su evolución según sector de actividad. Es por eso necesario subrayar el comportamiento no sólo dinámico como complejo de los recursos de poder.

Dos formas de poder –poder estructural y poder institucional– evidenciaron señales de mayor debilidad de forma general. Las medidas impulsadas por el Memorando de la *Troika* trajeron la austeridad y con ella restricciones presupuestarias, aumento del desempleo y modificaciones del Código del Trabajo hacia una mayor flexibilización inductora de precariedad, lo que tuvo impactos negativos sobre las dos formas el poder. Es verdad que el desempleo está retrocediendo, lo que naturalmente contribuye a una recuperación, aunque bastante tímida y no necesariamente directa, del poder estructural. Por otro lado, en el nivel del poder institucional, pocos cambios se han verificado, ya que las alteraciones de 2012 al Código del Trabajo aún no se han revertido, ejerciendo un efecto negativo sobre el poder sindical. En este punto, los criterios conflicto/negociación y público/privado proporcionaron informaciones preciosas al enfatizar las dificultades que se plantean a los sindicatos de los diferentes sectores. Es importante subrayar el recurso a estrategias de conflicto, en particular a la huelga, en detrimento del enfoque en la negociación en los tres sectores. Por otra parte, eso no deja de estar relacionado con la pérdida de poder estructural pues ésta debilita la posición negociadora de los sindicatos. Es decir, si las asimetrías de poder en la estructura de la sociedad capitalista son pronunciadas y las instancias de diálogo quedan bloqueadas, el conflicto (huelga) es el último recurso de los sindicatos.

---

<sup>4</sup> La Asociación Europea de Tripulantes de Cabina, EurECCA, es integrada por diez sindicatos de tripulantes de cabina dos los siguientes países: Francia, España, Holanda, Alemania, Italia, Portugal, Suiza, Irlanda y Grecia.

El debilitamiento de los poderes estructural e institucional fue compensado en los campos asociativo y societal. Estas dos formas de poder evidenciaron señales de revitalización. Los sindicatos muestran alguna recuperación de la filiación. Principalmente en los sindicatos de las telecomunicaciones y del transporte, este aumento está muy relacionado con los procesos de privatización. Las nuevas estrategias empresariales en los casos de PT-Altice y TAP impusieron condiciones extremadamente difíciles a los trabajadores, llevándolos a buscar a los sindicatos. En el caso de Autoeuropa (sector metalúrgico), el conflicto en torno a los horarios también ha estimulado un aumento de filiación. Por lo tanto, es posible avanzar con la existencia de una relación entre las consecuencias de los procesos de privatización y alguna recuperación del poder organizacional/asociativo, o sea, un vínculo dinámico entre los criterios público/privado y la representatividad y el poder organizativo/asociativo.

Aunque pueda parecer contradictorio, el poder societal habrá sido lo que ganó mayor aliento con la austeridad y en el período subsiguiente, especialmente en su vertiente discursiva, lo que se reflejó en la capacidad de los sindicatos comunicaren. A pesar del clima de crisis económica y de contención presupuestaria, fue posible a los sindicatos avanzar con sus reivindicaciones y legitimarlas a los ojos de la opinión pública, logrando así el apoyo de la sociedad. Tanto en el caso de PT-Altice como en el de TAP, los sindicatos consiguieron encuadrar sus reivindicaciones y mensajes. En el balance final, puede decirse que la vertiente discursiva del poder societal fue la que conoció más desarrollos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BEHRENS, M., HAMANN, K., HURD, R. (2004). "Conceptualizing labour union revitalization". En Frege, C. y Kelly, J. (eds.), *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, pps. 11-29. New York: Oxford University Press.
- COSTA, H. A. (2018). "O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu". En *Lua Nova*, nro. 104, pps. 259-285.
- CROUCH, C. (2017). "Membership density and trade union power". En *Transfer – European Review of Labour and Research*, 23 (1), pps. 47-61.
- ESTANQUE, E., COSTA, H. A. Y CARVALHO DA SILVA, M. (2015). "O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica". En Freire, A., *O futuro da representação política democrática*, pps. 119-142. Lisboa: Nova Vega.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R., HYMAN, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- HYMAN, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. London: Sage.
- JENSEN, C. S., MADSEN, J. S. y DUE, J. (1995). "A role for pan-European trade union movement? Possibilities in European IR-regulations". En *Industrial Relations Journal*, 26 (1), pps. 4-18.
- LARSON, S., NISSEN, B. (eds.) (1987). *Theories of the labor movement*. Detroit: Wayne State University Press.
- LEHNDORFF, S., DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (2017). "European trade unions in a time of crises – an overview". En Steffen Lehndorff, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten (eds.). *Rough waters. European trade unions in a time of crises*, pps. 7-38. Brussels, European Trade Union Institute.

- LÉVESQUE, C., MURRAY, G. (2010). "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity". En *Transfer*, 16(3), pps. 333–350.
- MCGUIRE, D. (2014). "Analysing union power, opportunity and strategic capability: global and local union struggles against the General Agreement on Trade in Services (GATS)". En *Global Labour Journal*, 5 (1), pps. 45-67.
- PAQUET, R., TREMBLAY, J. F., GOSSELIN, É. (2004). "Des théories du syndicalisme: synthèse analytique et considérations contemporaines". En *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59 (2), pps. 295-320.
- SCHMALZ, S., DÖRRE, K. (2013). *El planteamiento de los recursos del poder*. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert.
- SCHMALZ, S., THIEL, M. (2017). "IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis". En *Journal of Industrial Relations*, vol. 59 (4), pps. 465–486.
- Silver, B. (2003). *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- VISSER, J. (1995). "Trade Unions from a comparative perspective". En Van Ruysseveldt, J., Huiskam, R. y Van Hoof, J. (eds.). *Comparative industrial & employment relations*, pps. 37-67. London: Sage.





**PROPUESTAS SINDICALES  
PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA**

AZAHARA MERINO MARTOS

Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO



**Resumen:** El informe especial del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (2018) advierte que al ritmo actual, el aumento de 1,5°C se alcanzará entre 2030 y 2050. España es uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones de gases de efecto invernadero, un 17.91% en 2017 respecto al año base de 1990, tal como expresa el informe realizado por la secretaria confederal de medio ambiente y movilidad de CCOO, “evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)”. La transición energética es ineludible y debe ser afrontada por la sociedad como una oportunidad pues puede configurar un nuevo tejido de empresas. No obstante, también hay que ser consciente que algunos sectores no podrán adaptarse, total o parcialmente, a los cambios y trabajadoras y trabajadores pueden quedar en situación de vulnerabilidad. Por tanto, la transición energética debe ir pareja a una planificación energética que sirva como medida para mitigar el impacto negativo en lo laboral y territorial, y la cual debe incluir un diagnóstico de los efectos económicos y en el empleo de los sectores afectados y empresas. Es decir, se debe integrar planes estratégicos desde los diferentes ámbitos de actuación estatal, por zonas territoriales afectadas y por empresas o industrias, en segundo lugar instrumentos de financiación para dichos planes y por último organismos necesarios para el desarrollo y coordinación de su elaboración, ejecución y seguimiento. Todo ello actuando en las directrices sobre transición justa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Palabras clave:** Cambio Climático; gases de efecto invernadero; transición energética justa; empleo decente; empleos en sectores renovables.

**Abstract:** The special report of the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (2018) warns that at the current rate, the 1.5°C increase will be reached between 2030 and 2050. Spain is one of the industrialized countries where greenhouse gas emissions have increased the most, 17.91% in 2017 with respect to the base year of 1990, as expressed in the report by the Confederal Secretary for the Environment and Mobility of the CCOO, “evolution of greenhouse gas emissions in Spain (1990-2017)”. The energy transition is unavoidable and must be faced by society as an opportunity because it can create a new fabric of companies. However, we must also be aware that some sectors will not be able to adapt, totally or partially, to the changes and workers may be left in a situation of vulnerability. Therefore, the energy transition must go hand in hand with energy planning that serves as a measure to mitigate the negative impact on employment and territory, and which must include a diagnosis of the economic and employment effects of the affected sectors and companies. In other words, strategic plans should be integrated from the different spheres of state action, by affected territorial areas and by companies or industries, secondly financing instruments for these plans and finally the necessary bodies for the development and coordination of their preparation, execution and monitoring. All this by acting on the International Labour Organisation (ILO) guidelines on just transition.

**Keywords:** Climate change; greenhouse gases; decent work.

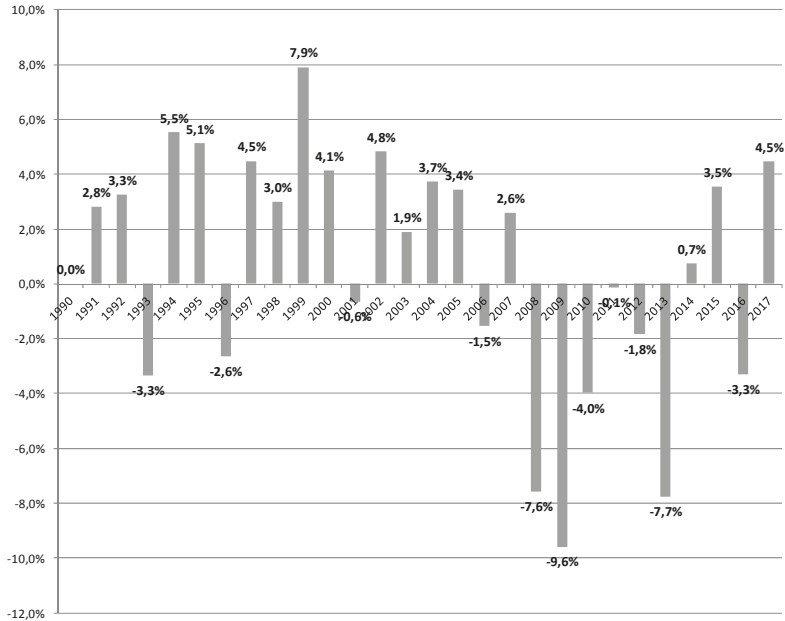
## 1. INTRODUCCIÓN

El informe especial del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) del 2018, relativo a los impactos de un calentamiento global de 1,5°C sobre los niveles preindustriales y las trayectorias de gases de efecto invernadero para limitar dicho calentamiento, da un mensaje claro a toda la sociedad: las actividades humanas son las responsables del aumento de las temperaturas globales de aproximadamente 1°C sobre el nivel preindustrial y señala que al ritmo actual, el aumento de 1,5°C se alcanzará entre 2030 y 2050.

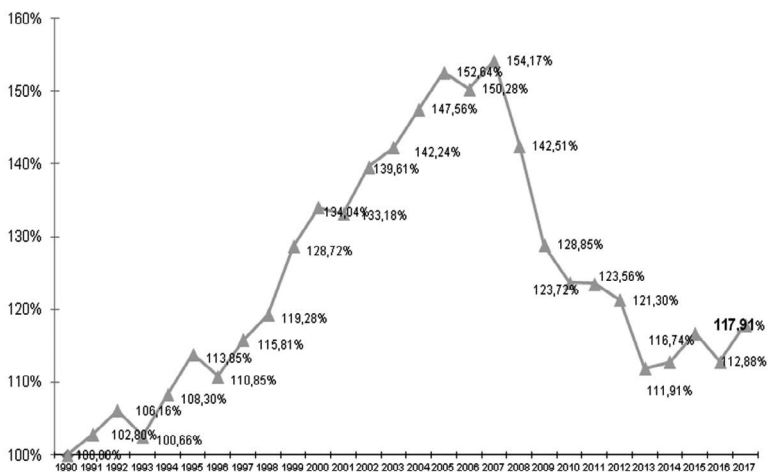
El calentamiento causado por las emisiones antropogénicas persistirá durante siglos y milenios causando cambios a largo plazo en el sistema climático, tales como recrudecimiento e intensificación de la frecuencia de los fenómenos climatológicos extremos, aumento del nivel del mar, deshielo, empobrecimiento en recursos hídricos, disminución de la producción agrícola, daños para la salud de las personas, pérdidas económicas e incremento de la pobreza y de la desigualdad, etc. (IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change, 2018 *“Global Warming of 1.5°”*).

En el caso de España, este aumento de la temperatura es superior a la media en casi 0,5°C, y es que, tal como expresa el informe realizado por la secretaría confederal de medio ambiente y movilidad de CCOO, *“evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)”* España es uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones de gases de efecto invernadero. En el gráfico 1, se puede observar como las emisiones de gases de efecto invernadero aumentaron un 4,46% respecto al año anterior. Después del aumento experimentado en 2017, las emisiones alcanzan un incremento respecto del año base de 1990 del 17.91% (gráfico 2) (Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO, 2018, informe *“Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)”*).

**Gráfico 1.** Variación interanual de las emisiones brutas de gases de efecto invernadero, en porcentajes. Elaborado por la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO



**Gráfico 2.** Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017). Elaborado por la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO



Este aumento de las emisiones es principalmente causado por el sector energético (derivado del uso de los combustibles fósiles). En 2017 representó un 76.1% del total de las emisiones. Las mayores emisiones son debidas a la generación de electricidad y el transporte (estos dos sectores representan un 86% del total de las emisiones) Secretaría Confederada de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO, informe *“Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)”*.

España es un país altamente vulnerable a los efectos del cambio climático. Se concretarán en un aumento de las temperaturas medias, en olas de calor y en períodos de sequía y episodios de fuertes precipitaciones. Estos cambios afectarán a la población, especialmente a la más vulnerable, con menos recursos para adaptarse a los cambios, y a los sectores productivos como la agricultura, la ganadería, la silvicultura o el turismo.

Ahora bien, el marco internacional ya está definido, el Acuerdo de París de 2015 (Naciones Unidas, 2018, *“Acuerdo de París de 2015”*) junto con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Naciones Unidas, *“Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”*) marcaron el inicio de una agenda global sostenible, de la transformación del modelo económico y de un nuevo contrato social de prosperidad inclusiva dentro de los límites del planeta.

España debe adoptar un marco regulatorio adecuado que le permita realizar una transición energética a un modelo económico de cero emisiones de gases de efecto invernadero. Además, este marco debe constituir una respuesta institucional sólida, estable y solidaria para todo el conjunto de la sociedad, que evite costes para los más vulnerables, es decir, debe ser una transición justa. El concepto de transición energética justa empezó a hablarse en la Conferencia de Cambio Climático (COP 16) de Cancún y en la COP 17 de Durbán. Finalmente, se incorporó en el texto del Acuerdo de París en la COP 21 de 2015. En la COP 24 de Katowice, la presidencia polaca hizo la *“Declaración de Solidaridad y Transición Justa de Silesia”*, la cual fue firmada por 53 países y la Comisión Europea. Con esta declaración los gobiernos reconocen que la transición energética tiene que ser una transición justa para todas las trabajadoras y trabajadores y la creación de trabajo debe de ser decente y de calidad. Paralelamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ido aprobando informes y resoluciones sobre el tema que culminaron en 2015 con la aprobación de las *“directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”* (OIT, 2015, *“Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”*).

En febrero del 2019, el Ministerio para la Transición Ecológica presentó la ley de cambio climático y transición energética, la estrategia de transición justa y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 donde se establecen los objetivos nacionales en temas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, energías renovables y eficiencia energética de la economía española a 2030 y 2050: *“las emisiones del conjunto de la economía española en 2030 deberán reducirse un 20% respecto a 1990 y en un 90% en 2050; además, en 2030 deberá alcanzarse una penetración de energías de origen renovable en el consumo de energía final de 35%; alcanzar en 2030 un sistema eléctrico con al menos un 70% de generación a partir de energías de origen renovable y mejorar la eficiencia energética disminuyendo el consumo de energía primaria en al menos un 35%”*.

Así pues, el cumplimiento de los objetivos de reducción mencionados anteriormente va a implicar una transformación radical de la actual economía. Avanzar hacia un sistema energético descarbonizado, un aumento de la electrificación de los usos energéticos (transporte y térmico, principalmente), la mejora de la eficiencia energética y el abandono progresivo de los combustibles fósiles. Es importante señalar que estas acciones tendrán importantes efectos sobre el empleo.

## 2. EMPLEOS EN SECTORES RENOVABLES

La transición a un sistema productivo libre de carbono es un desafío que debe afrontar la sociedad como una oportunidad. En nuestro país, la transición, es cada vez más viable desde el punto de vista técnico y económico, pues, a pesar de la inmovilización en años anteriores, en estos últimos años se ha dado un salto cualitativo a nivel mundial en la incorporación de tecnologías probadas y a costes razonables en el terreno energético, en la movilidad, en la edificación y en la industria. Las características geográficas y meteorológicas (superficie disponible, horas de sol, viento, kilómetros de litoral...) son muy favorables para el desarrollo de fuentes renovables y esto es un factor de competitividad para el país que hay que aprovechar.

La mayor parte de los sectores y empresas se podrán adaptar. Necesitarán realizar inversiones, que además les pueden situar en niveles de eficiencia productiva y competitividad mejores, y también tendrán que adoptar hábitos y prácticas de gestión distintas. Algunos tendrán que redirigir sus líneas de producción y de negocio hacia otros productos, otros medios de transporte u otros servicios. Utilizar otros combustibles u otros materiales o sustancias en los procesos de producción.

La inclusión a nuestro país de un tejido industrial basado en energías renovables permitirá reducir la dependencia energética del exterior, con los consiguientes impactos económicos positivos en la balanza comercial, la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo.

Así, según la OIT, la generación de actividad económica y empleo a corto plazo y medio plazo estará vinculada principalmente a:

1. **La generación de energías con fuentes renovables.** Inicialmente, se requiere aumentar la capacidad instalada, con las consiguientes inversiones en infraestructuras de generación. En generación, la creación de actividad y empleo estará relacionada, principalmente, con la repotenciación en energía eólica, energía solar y biomasa. A medio plazo, se espera un crecimiento importante del autoconsumo y la generación distribuida, con el consiguiente impacto positivo en la creación de empleo en: instalación de paneles solares, gestión administrativa y mantenimiento de las instalaciones. De hecho, el 18 de octubre del 2018 el Congreso de los Diputados convalidó el Real Decreto-Ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección de los consumidores donde quedaba recogido importantes avances en materia de autoconsumo. Una de ellas fue la anulación al llamado "impuesto al sol" permitiendo que la energía

autoconsumida de origen renovable, cogeneración o residuos estará exenta de todo tipo de cargos y peajes. En abril del 2019 se aprobó el Real Decreto 244/2019 por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.

2. **La adaptación que la red de distribución de energía eléctrica** debe realizar para gestionar el nuevo modelo de generación de energía. Esto supone inversiones y la incorporación de un empleo muy cualificado que aporte soluciones en un marco de mayores niveles de digitalización.
3. El avance hacia un nuevo modelo de **movilidad sostenible**. Este modelo basado en la electrificación, mayores tasas de utilización del transporte colectivo y el ferrocarril, generará importantes oportunidades de actividad y empleo. Al igual que antes, el Real Decreto Ley 15/2018 también ha permitido hacer grandes avances en este tema. La contribución más importante ha sido al eliminar la figura del gestor de carga prevista en la Ley del Sector Eléctrico. Esta supresión no supondrá en ningún caso una merma de la seguridad de las instalaciones, que deberán cumplir con la normativa correspondiente en el ámbito de la seguridad industrial y de las que se llevarán un registro de la información para el seguimiento de la actividad por las Administraciones.
4. La **rehabilitación de edificios**. La Directiva del Parlamento y Consejo Europeo relativa a la eficiencia energética de los edificios, del 2018, la cual tiene el objetivo de fomentar la eficiencia energética de los edificios y recoge la definición de edificio de consumo de energía casi nulo. Este sector es muy intensivo en empleo y, por ello, genera un importante impacto sobre el mismo, muy concentrado en el sector de la construcción, pero heterogéneo por niveles de cualificación. El alto nivel de competitividad del sector nacional de la construcción debería favorecer la concreción de las oportunidades.
5. Las inversiones destinadas a mejorar la **eficiencia** energética en los **procesos productivos** de las empresas. Implícitamente se entiende que las empresas tienen fuertes incentivos de reducción de costes para realizar estas inversiones y que las de mayor tamaño ya las están llevando a cabo. Se señala, no obstante la importancia de incluir a las pymes, especialmente a las microempresas, en esta dinámica.
6. Las **actividades vinculadas a la digitalización** concentrarán una parte muy importante de la creación de empleo. La demanda será alta y la dificultad para poder incorporar empleo cualificado que integre digitalización y transición energética es vista como un reto importante para el avance de la transición.

Por otro lado, el “estudio sobre el empleo asociado al impulso de las energías renovables en España” realizado en Noviembre del 2010 por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO, hizo unas previsiones de la creación de empleo para el 2020 (tabla 1).



**Tabla 1.** Empleo indirecto generado por subsectores de actividad

	<b>Empleo directo</b>	<b>Coficiente</b>	<b>Empleo indirecto</b>	<b>Empleo total</b>
<b>Eólico</b>	30.651	0,80	24.521	55.172
<b>Solar fotovoltaico</b>	19.552	0,45	8.798	28.350
<b>Solar térmico</b>	6.757	0,45	3.041	9.789
<b>Actividades comunes a todos los subsectores</b>	4.263	0,638	2.718	6.981
<b>Biomasa</b>	3.191	0,88	2.808	5.999
<b>Incineración de residuos</b>	1.415	0,45	637	2.052
<b>Hidráulica y mini hidráulica</b>	1.078	0,45	485	1.563
<b>Biocarburantes</b>	964	1,025	988	1.952
<b>Biogás</b>	664	1,025	681	13.45
<b>Solar termoeléctrico</b>	511	0,60	307	818
<b>Geotermia</b>	415	0,39	162	577
<b>Otros</b>	268	0,638	171	439
<b>Aerotermia (bomba de calor)</b>	184	0,45	83	267
<b>Mini eólico</b>	165	0,80	132	297
<b>Energías del mar</b>	74	0,52	38	112
<b>Total</b>	<b>70.152</b>		<b>45.570</b>	<b>115.722</b>

A partir de los cálculos que hicieron, obtuvieron un empleo total (directo e indirecto) de 115.722 en el sector de las energías renovables.

Pero estas consideraciones, que a priori pudieran suponer para el futuro del sector energético aspectos positivos, también hay que contemplarlos en su vertiente menos amable, y es que algunos sectores o empresas no podrán adaptarse, total o parcialmente, a los cambios. Hay que ser consciente de esto y, por tanto, hay que prever y dar soluciones, técnicas y económicas desde el ámbito político e institucional, porque en ellos hay empresas y trabajadoras y trabajadores que pueden quedar en situación de vulnerabilidad. También hay que tener en cuenta la repercusión económica y social en las zonas donde se concentran este tipo de empresas e instalaciones, que dependen en gran medida de las mismas y que necesitan opciones de desarrollo alternativo.

### 3. PROPUESTAS SINDICALES PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA

Como se expresó más arriba la transición energética tendrá un impacto menos favorecedor en determinados sectores. Para que la sustitución del actual parque de generación se realice a través de una transición energética "justa", es necesario considerar factores fundamentales tales como el empleo afectado y el impacto territorial.

Con respecto al empleo afectado hay que tener en cuenta tanto el empleo directo como el indirecto y el inducido, se debe establecer medidas para su mantenimiento o crecimiento tanto en cantidad como en calidad.

Respecto al impacto territorial, los cierres de instalaciones pueden producir una disminución de la actividad económica, industrial y comercial a nivel territorial, así como de los ingresos de las administraciones locales.

De acuerdo con la OIT, a corto plazo, la transición energética va a tener un impacto directo sobre la generación de energía con centrales térmicas, ya que aquellas que no acometan las inversiones necesarias para cumplir con la normativa deberán cesar su actividad. Esta situación afectará también a la extracción de carbón nacional destinado a dichas centrales. A medio plazo, se espera que tanto el conjunto de combustibles fósiles como la energía nuclear vayan perdiendo peso de forma progresiva en el mix energético con su consiguiente impacto sobre el empleo.

En este contexto, se hace imprescindible tener un marco normativo estable que permita visión y planificación a largo plazo.

Ahora bien, el 10 de junio del 2018, CCOO presentó un documento, derivado del debate interno de la organización, al Ministerio para la Transición ecológica donde se plantea los elementos a tener en cuenta a la hora de realizar la transición. Muchas de las acciones establecidas han sido recogidas en el plan estratégico nacional de transición justa.

Las propuestas son:

- Analizar los riesgos socioeconómicos de reestructuración/reconversión de determinados sectores productivos derivados del cumplimiento de normativas o medidas y de los planes energéticos que se deriven de ellas.
- Establecer los recursos e instrumentos para paliar los posibles efectos negativos en el empleo y optimizar y maximizar las oportunidades de su creación a través de las siguientes medidas:
  - Estrategias de apoyo a políticas industriales, territoriales y/o sectoriales
  - Determinación de los criterios a aplicar a las empresas propietarias de las instalaciones afectadas
  - Reactivación económica de zonas afectadas con intervención e inversiones públicas y privadas
  - Adecuación de la formación y capacitación de los colectivos laborales, dirigida a los nuevos sectores emergentes que se instalen.
  - Protección social específica.

Siempre debe negociarse dentro del marco del diálogo social, entre el gobierno y representantes sociales y económicos

En segundo lugar, por cada zona afectada se debe elaborar un “plan de reactivación de la zona” que incluiría:

- Un mapa sectorial de la Zona de Transición Justa acordadas en el plan estratégico, el diagnóstico de sus características socioeconómicas e industriales, así como de las infraestructuras existentes
- Un análisis y evaluación de las estrategias, planes o programas ya existentes asociados a ellos.
- El estudio de los planes industriales y de empleo de las empresas afectadas por la transición energética (que se desarrolla más adelante).
- La definición de las medidas específicas a aplicar para cada Zona de Transición Justa.
  - En relación al apoyo en la creación de empresas y las infraestructuras necesarias para la implantación de nuevas actividades.
  - Medidas para el mantenimiento del empleo y la actividad industrial, partiendo de las empresas propietarias en el ámbito territorial afectado, con planes de reindustrialización específicos para cada una de las zonas.
  - Definición de políticas activas de empleo, con planes específicos de formación dirigidos a los sectores que se implanten y sobre medidas específicas de protección social de los trabajadores.
- Elaboración del presupuesto de financiación para el desarrollo de dichas medidas.
- Establecimiento y desarrollo del procedimiento para el seguimiento y la evaluación periódica del resultado de las medidas aplicadas.

Estos planes se elaborarán y ejecutarán coordinadamente por la administración del estado y las comunidades autónomas concernidas, así como con las entidades locales y agentes sociales de las zonas.

Dentro de los Planes de Reactivación de las Zonas de Transición Justa, se debería exigir, un plan específico de actuación de las empresas en las que se prevea un cierre o reconversión. Incluir medidas concretas de formación y recolocación de los trabajadores con la suficiente antelación a esos cierres de tal manera que cumpliera eficazmente en tiempo con los objetivos deseables.

- Los diferentes centros de generación que las empresas quieran cerrar deberían ir acompañados por un “Plan de inversión industrial y de empleo” que proponga la posibilidad de sustitución del tipo de tecnología actual por otra más sostenible, en el mismo centro de producción o en un entorno territorial cercano.
- En caso de quedar desierta la actividad en el centro o en el entorno, se crearían –impulsados por la administración con la participación privada de las empre-

sas– centros de desarrollo o de producción en las diferentes actividades del sector.

- En las normas a aplicar ante futuras peticiones de permisos para la instalación de nuevos centros de generación, se debería tener en cuenta para su concesión aquellas empresas que desarrollan planes de transición justa y aquellas que no.

Se debería primar en las futuras subastas o permisos de nuevas instalaciones de generación los proyectos relacionados con actividades relacionadas con las localizaciones que han clausurado su producción, o en el entorno territorial afectado, así como las medidas adoptadas para la recolocación y subrogación del empleo afectado.

En este sentido, la reconversión, sustitución o cierre de un centro de generación exigirá por parte de la administración el cumplimiento de la Responsabilidad Social de las empresas propietarias con el establecimiento y presentación también de un **Plan de recolocación y empleo** para los trabajadores afectados, que establecerá:

- Empleo directo: Recolocación en la empresa, en el centro de trabajo a sustituir por la nueva tecnología, o nueva actividad, o en centros de trabajo en una localización cercana.
- Empleo Indirecto: Subrogación de la contratación en el centro de trabajo donde se sustituye la tecnología o actividad, o en centros de trabajo cercanos.
- En el caso de la existencia de excedentes en la recolocación o subrogación por cierre total de actividad o sustitución con menor número de trabajadores, las empresas propietarias deben comprometerse a la recolocación de los trabajadores en otros centros de trabajo de la empresa propietaria.
- Si continuasen existiendo excedentes la recolocación o subrogación se realizaría en las empresas, o centros de trabajo de nueva creación, con participación pública, y/o privada del ámbito de actividades en lo posible relacionadas con el fomento de las energías renovables, o de aquellas actividades producto de la transformación del modelo energético.
- Se establecerán ayudas a los nuevos centros de las empresas que coloquen o subroguen a los trabajadores.

En cuanto al tema de financiación, la aplicación de las medidas para mitigar el impacto y el desarrollo de los Planes de actuación necesita dotación económica e instrumentos de financiación.

Para ello se dotara de un Fondo de transición justa. Los instrumentos de financiación serán:

- Los específicos existentes españoles y europeos.
- A través de los Presupuestos Generales del Estado (PGE).
- Fondos de las empresas. El 20% de los costes de desmantelamiento de los centros afectados será para el Fondo de Transición Justa, para su utilización en

planes de recolocación de los trabajadores afectados o de reindustrialización del centro o nuevos centros en el entorno territorial.

- Una parte de los ingresos de las subastas del comercio de derechos de emisiones de gases de efecto invernadero.

Para la financiación de los proyectos o ayudas a empresas se primara el empleo creado, las condiciones de dicho empleo y su permanencia.

Asimismo para potenciar la I+D+i, se crearan incentivos fiscales para las empresas que se dediquen a la investigación de nuevos procesos de generación o de actividades relacionadas con el cambio de modelo energético.

La elaboración y aplicación del Plan estratégico estatal sobre la transición justa y de los planes de reactivación sectorial y territorial, así como la ejecución y gestión de las medidas derivadas de ello corresponderá a un organismo público de ámbito estatal. En estos planes se incluirán los diferentes planes industriales y sociales de los diferentes centros afectados una vez aprobados, realizando su supervisión y seguimiento en la aplicación de los mismos.

Este organismo público realizará la coordinación interministerial de los diferentes ámbitos afectados (energía, economía e industria, empleo, medio ambiente,...) y con las CCAA y entidades locales concernidas.

Su objetivo es la elaboración de medidas y actuaciones a realizar durante el proceso de transición energética para conseguir el mantenimiento y la creación de nuevo empleo en las mismas condiciones evitando la desertización y fomentando el crecimiento industrial, económico y social en los territorios afectados.

En la elaboración, aprobación, ejecución seguimiento y evaluación de los planes y medidas participaran los interlocutores sociales a través de su participación en el organismo público creado y a través de los mecanismos de diálogo social.

Las ayudas para el desarrollo de proyectos empresariales derivados de los planes de reactivación de zonas de transición justa se concederán, previo estudio de viabilidad, en función de la generación de empleo y tejido industrial en el corto, medio y largo plazo. Se limitara la financiación de infraestructuras a aquellas necesarias para el desarrollo de proyectos industriales y en función de los beneficios que reporten y del empleo generado previo estudio de viabilidad. También, se priorizaran los proyectos con planes de energías renovables, de transición energética u otros planes industriales o sectoriales desarrollados por las administraciones. El proceso de concesión de ayudas será transparente y en el participaran los interlocutores sociales

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- C.S. de CCOO (2018) *Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)*.
- C.S. de CCOO (2018) *Anteproyecto de ley de cambio climático y transición energética*. Declaración de Solidaridad y Transición Justa de Silesia.

- PARLAMENTO EUROPEO (2018) *Directiva (UE) 2018/844 relativa a la eficiencia energética de los edificios.*
- IPCC (2018) *Global Warming of 1.5°C.*
- ISTAS (2010). *Estudio sobre el empleo asociado al impulso de las energías renovables en España.*
- MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA (2018). *Anteproyecto de ley de cambio climático y transición energética.*
- ONU (2015) *Acuerdo de París. (COP21).*
- ONU (2010) *Acuerdos de la Cumbre de Cancún. (COP16).*
- ONU (2011) *Acuerdos de la Cumbre de Durban. (COP17).*
- ONU (2018) *Acuerdos de la Cumbre de Katowice. (COP24).*
- ONU (2015) *Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.*
- OIT (2015). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles para todos.*
- OIT (2018). *La aplicación de directrices de la OIT sobre transición justa en el contexto de la transición energética española.*
- Real Decreto-Ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección de los consumidores.

**CAMBIO TECNOLÓGICO Y SISTEMA NORMATIVO  
DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA OIT:  
BALANCE Y LÍNEAS DE FUTURO**

**ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ**

Profesora Titular Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid





**Resumen:** El sistema normativo de la OIT ha dedicado una especial atención a la problemática del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales impulsando de este modo avances significativos en los ordenamientos nacionales. Las primeras normas fueron adoptadas siguiendo el modelo fordista-taylorista sin tener en cuenta los cambios experimentados en el mundo del trabajo y la globalización de la economía. Con posterioridad, se produjo una evolución desde un enfoque vertebrado por una legislación detallada y formalista hacia un método de gobernanza más amplio que ha combinado las normas formales (algunas de corte promocional) con otros instrumentos no vinculantes y singulares en cuanto a su procedencia, formalización y contenido (diálogo social y soft law) colaborando también con los sujetos privados. El nuevo contexto caracterizado por el riesgo tecnológico y la transformación digital hacen preciso una nueva revisión de algunos convenios y recomendaciones de la OIT así como la adopción de nuevas estrategias reguladoras. El objeto del paper consiste en identificar algunas de las carencias del sistema y formular la adopción de nuevos enfoques normativos que contribuyan a reforzar la posición de derecho fundamental de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Palabras clave:** Sistema normativo; seguridad y salud en el trabajo; OIT; cambio tecnológico.

**Abstract:** The ILO has focused on the safety at work, promoting progress at national level. The first rules were approved following the Fordist-Taylorist paradigm but not taken account the economic globalisation and the changes at workplace. The analysis of the legal system described a set of rules very technical and with too many modifications due to the scientific advances. So that it was approved a new approach which combined formal rules and other instruments (social dialogue and soft law) from public and private actors. In the last period, the technological risk and the digital change are demanding the revision of some ILO conventions and recommendations as well as the adoption of new strategies. The paper will identify some issues which should be revised and propose the adoption of new rules in order to enhance the position of the right to safety at work at international level.

**Keywords:** Legal sources; safety at work; ILO; technological change.

## 1. LA TRASCENDENCIA DEL SISTEMA NORMATIVO DE LA OIT EN MATERIA PREVENTIVA

Las normas internacionales han sido siempre una fuente de impulso de la regulación nacional en materia de salud (GONZÁLEZ ORTEGA, 1999: 15-44). En efecto, las fuentes internacionales generales (Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos del 66) pero sobre todo las fuentes internacionales especializadas, singularmente, las derivadas de la Organización Internacional del Trabajo regulan con bastante detalle las principales manifestaciones de la seguridad en el trabajo.

La propia Constitución de la OIT incluye el derecho a la seguridad y salud en el trabajo entre los derechos humanos de los trabajadores, refiriéndose a la obligación de proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. Refuerza esta idea el artículo 387 del Tratado de Versalles, precepto en el que se expresa claramente “que el bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales es de importancia esencial desde el punto de vista internacional”. Por ello, “el trabajo no debe considerarse simplemente como un artículo de comercio”. Se reconoce de este modo un derecho efectivo ya que el texto constitucional obliga a los Estados miembros desde que estos adquieren la condición de miembro de la OIT y con independencia de que estos derechos hayan sido desarrollados por los Convenios de la organización y su ratificación por parte de los Estados<sup>1</sup>.

En su evolución histórica, se constata una profunda reforma del método de producción. En efecto, las primeras normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo de la OIT se habían aprobado bajo el paradigma Fondista-Taylorista sin tener presente la globalización de la economía y las transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo y caracterizadas más por sus prescripciones de tipo técnico que por su contenido normativo. En este sentido, son numerosos los Convenios de la OIT que siguieron este formato, algunos de ellos desarrollados por Recomendaciones<sup>2</sup> pero también encontramos Convenios que optan por deberes más genéricos inaugurando una segunda generación de normas (por todos, el Convenio nº 155).

---

<sup>1</sup> Se apoya esta tesis en la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando ha señalado que: “Cuando un Estado decide ser miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia” (CLS 1996: párrafo 10).

<sup>2</sup> Las Recomendaciones aprobadas hasta la fecha son: 3 (1919), Carbuco; 4 (1919), Saturnismo (mujeres y niños); 6 (1919), Fósforo blanco; 31 (1929), Prevención de los accidentes del trabajo; 32 (1929), Dispositivos de seguridad de las máquinas; 53 (1937), Prescripciones de seguridad (edificación); 55 (1937), Colaboración para prevenir los accidentes (edificación); 97 (1953), Protección de la salud de los trabajadores; 102 (1956), Servicios sociales; 112 (1959), Servicios de medicina del trabajo; 114 (1960), Protección contra las radiaciones; 118 (1963), Protección de la maquinaria; 120 (1964), Higiene (comercio y oficinas); 128 (1967), Peso máximo; 147 (1974), Cáncer profesional; 144 (1971), Benceno; 156 (1977), Medio ambiente de trabajo; 164 (1981), Seguridad y Salud en la construcción; 181 (1993), Prevención de accidentes industriales mayores; 183 (1995), Seguridad y Salud en las minas; 171 (1981), Servicios de salud en el trabajo; 192 (2001), Seguridad y la salud en la agricultura; 194 (2002), Lista de enfermedades profesionales; 197 (2006), Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

**Cuadro.** Lista de Convenios de la OIT relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

Convenio	En vigor	Ratificaciones	Denuncias
13 Cerusa (Pintura)	1923	63	0
45 Trabajo Subterráneo (Mujeres)	1937	98	30
62 Prescripciones de Seguridad (Edificación)	1942	30	11
115 Protección radiaciones	1962	50	0
119 Protección de maquinaria	1965	52	0
120 Higiene Comercio y Oficinas	1966	51	0
127 Peso máximo	1970	29	0
136 Benceno	1973	38	0
139 Cáncer profesional	1976	41	0
148 Medio Ambiente de Trabajo	1979	46	0
152 Seguridad e Higiene (Trabajos portuarios)	1981	27	0
155 Seguridad y Salud Trabajadores	1983	67	0
161 Servicios Salud Trabajo	1988	33	0
162 Asbesto	1989	35	0
167 Seguridad y Salud en Construcción	1991	32	0
170 Productos Químicos	1993	21	0
174 Prevención Accidentes Industriales Mayores	1997	18	0
176 Seguridad y Salud en Minas	1998	33	0
184 Seguridad y Salud en Agricultura	2003	16	0
P 155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores	2005	12	0
187 Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo	2006	46	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada en la página de la OIT.

## 2. LAS LÍNEAS DE FUTURA DE LA OIT ANTE EL RIESGO TECNOLÓGICO Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Pese a los esfuerzos realizados por la OIT, parece necesario seguir reforzando el derecho a la seguridad y salud en el trabajo a nivel mundial. En primer lugar, porque el cambio tecnológico y la transformación digital arrojan nuevas fuentes de riesgo para los trabajadores. En segundo término, el promedio de países que han ratificado los Convenios de la OIT vinculados con la seguridad y salud en el trabajo gira en torno al 21%, cifra que no es muy elevada. Si además se considera a aquellos países que destacan por su fortísima inversión tecnológica, la presencia de las normas de la OIT en esta materia es aún más baja: 17.5% en el caso de Japón y 10% en China. De ahí la necesidad de proponer algunas posibles líneas de futuro de la OIT dirigidas frente a esta nueva realidad.

## 2.1. La revisión los “Core Labour standards”: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo aprobada en 1998 se configura como un texto promocional de los derechos que reconoce (CANESSA, 1996: 163). La trascendencia de esta Declaración estriba en que establece una nueva jerarquía normativa. Privilegia un grupo de cuatro derechos, los denominados “Core Labour standards”, comprometiendo a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Específicamente, por lo que se refiere a la Declaración de la OIT, ha sido criticada porque los cuatro principios identificados en la misma representan solo una pequeña parte de las obligaciones recogidas en los documentos de los que la Declaración se había inspirado. Se trata de una lista muy limitada (ALSTON, 2004) que, por ejemplo, no protege los derechos de seguridad y salud en el trabajo (DI MATTEO, 2003: 124).

El derecho a la vida también de los trabajadores pertenece al grupo de los derechos denominados de protección reforzada o bloque compacto de derechos no derogables porque está en juego un atributo inalienable de la persona y, a su vez, se coloca en el valor supremo dentro de la escala de los derechos humanos. Siguiendo este razonamiento, desde nuestro punto de vista, la Declaración de la OIT debería ser objeto de replanteamiento para proponer la inclusión del derecho a la vida de los trabajadores. Con esta propuesta, se reforzaría la posición internacional de este derecho en coherencia con lo dispuesto en la Constitución de la OIT y proyectando sus efectos sobre aquellos países más reacios a la firma de los Convenios vinculados con esta materia.

Con motivo de la celebración del centenario de la OIT, se ha realizado una propuesta de gran interés en esta materia y sobre la que parece oportuno detenerse a reflexionar. En concreto, por parte de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo se formula la necesidad de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo y que extienda su protección a todos con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral (Informe OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”, 2019).

## 2.2. Los riesgos del futuro y el principio de precaución o cautela

La lógica del principio de precaución o cautela conlleva un giro sustancial en la concepción del modelo tradicional de protección social porque tiene como ámbito objetivo de aplicación la incertidumbre científica, es decir, se aplica en el supuesto de riesgo incierto o potencial. La regla ética se condensa en el siguiente aforismo: en situaciones de incertidumbre que puede desencadenar en un daño irreparable debemos pensar en el peor de los escenarios posibles (JONAS, 1995: 76, 80 y 229). De ahí que algunos autores hayan calificado este tipo de normas y principios como las “Leyes del Miedo” (Laws of

Fear) (SUNSTEIN, 2005). El principio de precaución se inspira en los trabajos de corte filosófico vinculados con los riesgos tecnológicos constituyendo una respuesta eficaz a los problemas derivados de los riesgos del progreso<sup>3</sup>. En definitiva, se trata de instrumentos dotados de una notable incertidumbre en el que los que el intérprete debe recurrir a la utilización de patrones de conducta o estándares a la hora de definir el alcance preciso de la norma.

El tránsito de un modelo de previsión hacia un modelo de incertidumbre (VIDAL MARTINEZ, 2004: 40) ha producido, entre otros efectos, las insuficiencias y lagunas de las normas de seguridad, lo que ha motivado la configuración de un principio jurídico que resuelve los problemas de forma diferente. Se podría decir que los tiempos de intervención del derecho, basados en las ideas de riesgo y peligro, han incorporado también la incertidumbre científica, configurando así una tutela más temprana basada en la cautela. Este principio pretende poner límites o restricciones a los avances científicos y la introducción de nuevas tecnologías, hasta conocer con más seguridad sus posibles repercusiones sobre el medio ambiente y la salud pública. En este sentido, se ha dicho que si se hubiera recurrido a este principio en el pasado, se hubieran evitado o atenuado algunos de los daños derivados de los avances científicos y técnicos, como por ejemplo, las muertes causadas por asbesto o el benceno. La acción legislativa no puede limitarse sólo a los supuestos que impliquen justificaciones científicamente demostradas<sup>4</sup> sino que también ha de formular determinadas presunciones de riesgo en caso de duda (*in dubio pro securitate*) (SCHROEDER, 2004: 42738).

El principio de precaución adquiere significado jurídico cuando se promulga el Tratado de Maastricht en 1992 y se incorpora en el ordenamiento constitucional de la Unión Europea en el artículo 174 del TCE que expresamente reconoce que “la política de la comunidad en el ámbito del medio ambiente se basará en los principios de precaución y de acción preventiva”. La jurisprudencia comunitaria se ha pronunciado sobre la naturaleza de dicho principio y se ha posicionado a favor de su valor jurídico. Según los criterios judiciales, se define como un principio general del derecho de aplicación directa o autónoma como los principios de primacía o de efecto directo, sin precisar por tanto de su inclusión en las normas de derecho derivado<sup>5</sup>. Extiende su ámbito de aplicación más allá de la política de tutela del medio natural, como por ejemplo la salud de los trabajadores, pues tiene como objetivo la protección del medio ambiente y de la vida del ser humano, en un momento en el que aún no se ha acreditado la existencia de un peligro concreto para esos bienes. La

<sup>3</sup> Los fundamentos filosóficos del principio de precaución se encuentran en los trabajos científicos publicados en 1979 destacando en este punto la obra del filósofo alemán HANS JONAS titulada “El principio de responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica” donde el autor propugna la adopción de nuevas reglas éticas que permitan establecer ciertos límites al progreso técnico de forma y manera que, ante situaciones de daño especialmente grave para la humanidad prevalezca la esencia de esta última por encima de cualquier ventaja o beneficio derivado del progreso.

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de noviembre de 1996. Asunto C84/94.

<sup>5</sup> El reconocimiento de la precaución como principio del ordenamiento jurídico de la Unión Europea se produjo en dos sentencias del Tribunal de Justicia, dictadas ambas el 5 de mayo de 1998 (Asuntos C-157/96 y 180/96), en los asuntos Reino Unido/Comisión y Nacional Farmers' Union en relación con la conocida crisis provocada por la enfermedad de las “vacas locas”. La calificación de principio autónomo se ha reiterado posteriormente en el Caso Artegaodan de 26 de noviembre de 2002 (Asuntos acumulados T-74/00, T-76/00, T-83/00, T-84/00, T-85/00, T-132/00, T- 137/00 y T-141/00).

inclusión de este principio en el derecho comunitario derivado confirma que se trata de una máxima aplicable a la protección de la salud y seguridad de las personas. A título meramente ejemplificativo podemos citar la Directiva 2004/37, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo en la Exposición de Motivos indica que debe aplicarse el principio de cautela en la protección de la salud de los trabajadores<sup>6</sup>.

Los riesgos laborales asociados a los nanomateriales son otra manifestación del principio de precaución o cautela. Su tamaño peculiar es una de las principales características de los nanomateriales manufacturados, que les confieren propiedades y altas prestaciones en múltiples aplicaciones en múltiples sectores industriales con productos que van desde baterías para coches eléctricos, electrodomésticos, pinturas o componentes eléctricos. Pero estas propiedades de los nanomateriales también pueden suponer unos peligros para la salud diferentes de los que conllevan los materiales micro/macros-cópicos, y pueden necesitar métodos de evaluación del peligro, la exposición y el riesgo diferentes de los utilizados con estos últimos. Como hay escasez de información precisa sobre las vías de exposición humana a los nanomateriales, su destino en el organismo y su capacidad para producir efectos biológicos no deseados, como la generación de estrés oxidativo, la Organización Mundial de la Salud recurre al principio de precaución o cautela en la ‘Guía para la protección de los trabajadores frente a los riesgos potenciales de los nanomateriales manufacturados’ (WHO Guidelines from potential risks on protecting workers of manufactured nanomaterial’, 2017), recomendando que, pese a las incertidumbres sobre los efectos adversos en la salud, hay que reducir la exposición siempre que haya indicaciones razonables para ello.

En cambio, en el sistema normativo de la prevención de riesgos laborales de la OIT no se ha plasmado de forma clara y patente el principio de precaución. Tan solo se encuentran algunas referencias a la necesidad de revisión de la normativa y los límites de exposición a la luz de los progresos técnicos y científicos en el caso del asbesto (arts. 3 y 15.2 del Convenio sobre el asbesto, 1986, núm. 162), a la adopción de medidas cuando hay insuficiencia de conocimientos técnicos (Recomendación sobre el asbesto, 1986, núm. 172), apartado 6.15. (2)) o al requerimiento de información por parte de los empleadores a las autoridades competentes cuando haya sospecha sobre alguna sustancia o agente que pueda ser cancerígeno (Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974, núm. 147), apartado 18). De ahí la necesidad de proponer su inclusión en el sistema normativo de la OIT.

### **2.3. La inclusión del cambio tecnológico en los Convenios y Recomendaciones de la OIT**

La disrupción tecnológica presenta la paradoja que, por un lado, mejora las condiciones de trabajo de los empleados evitando su exposición a trabajos peligrosos o permi-

---

<sup>6</sup> Y se reitera en la modificación de la Directiva (Directiva 2017/2398 de 12 de diciembre de 2017, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE). En el plano comunitario, conviene destacar dos aplicaciones concretas del mencionado principio en el terreno de la seguridad y salud de los trabajadores: la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 11 de julio de 2000 (Asunto Toolex, C-473/98) y la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 11 de julio de 2007 (Asunto T-229/04).

tiéndoles realizar tareas menos repetitivas. Así, por ejemplo, en la industria aeroespacial, de defensa, de seguridad y nuclear, pero también en los sectores de logística, mantenimiento e inspección, los robots autónomos resultan útiles para sustituir a los trabajadores que llevan a cabo labores insalubres, tediosas o inseguras, evitando de este modo exponer a las personas a las sustancias y condiciones peligrosas, y reduciendo los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales. Algunas compañías eléctricas, como es el caso de la española Iberdrola han utilizado un sistema de detección de averías y fallos en su red de líneas de alta tensión. Este dron equipado con cámaras de visionado y con cámaras de temperatura es capaz de detectar fallos en el sistema de alta tensión, emitiendo la señal en directo y dejando registro en un disco duro. De esta forma se mejora el servicio a los consumidores y no se tienen que realizar tan frecuentemente tareas de inspección y mantenimiento por trabajadores que tienen que realizar sus trabajos en tensión.

Pero la robótica también se presenta como una nueva fuente de riesgos laborales. Precisamente, sobre los daños producidos a los trabajadores por robots industriales de primera generación ya existen algunos pronunciamientos judiciales tanto en España como fuera de él. Así, resulta ilustrativa la Sentencia del Tribunal Supremo español de 20-1-2010 (RJ 2010/3110), que corrige el fallo de la sentencia recurrida considerando que no hubo imprudencia temeraria del trabajador el entrar en la zona de riesgo y proceder por su cuenta a realizar una serie de operaciones bajo el alcance del robot. Se ha producido una concurrencia de culpas en la medida en que el daño surge, por una parte, de las infracciones de las normas de seguridad imputables a la empresa, pero también de una conducta de la propia víctima, que, con la intención de reparar el desperfecto, entra en la zona de riesgo y procede por su cuenta a realizar una serie de operaciones bajo el alcance del robot. La línea de esmaltado carecía de dispositivos y medidas que impidieran el acceso de trabajadores en dichas zonas móviles y agresivas de manera súbita e imprevista y el brazo del robot carecía de un mecanismo que evitara el reinicio del movimiento del mismo automáticamente una vez parado por cualquier causa, esto es, carecía la máquina de un dispositivo de seguridad, que parara de forma definitiva la máquina cuando el brazo se detuviera por defecto de colocación de ladrillos, de forma que hubiera de reactivar el movimiento de la consola pupitre una vez solventada la dificultad. Igualmente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29-4-2011 (AS 2011\1768), analiza los daños a un trabajador por atrapamiento por un robot, en concreto, lesiones múltiples por robot y concluye que el robot carecía de dispositivos protectores contra atrapamientos o golpes provocados por los movimientos en la mesa de soldadura y en la evaluación de riesgos de la empresa (...) no se hace referencia a los riesgos de dicha máquina.

En Francia, la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, en su Cass. crim., 30-9-2003, nº 02-87666, condenó al director de una planta de fabricación de envases y de supervisión tras la muerte de un trabajador aplastado entre la parte fija de un molde y la parte móvil del robot acoplado a una prensa hidráulica. También en este país merece ser mencionada la Sentencia del Tribunal Supremo, en su Casación civil, 16-9-2003, nº01-21192, sobre un empleador que hizo que un empleado trabajara en una línea de fabricación robótica sin tomar las medidas de seguridad necesarias. Importante repercusión mediática tuvo la noticia según la cual un robot en Alemania mata a un trabajador en una planta de Volkswagen en 2015.

En este sentido, desde la Unión Europea, se están dando algunos pasos. La Resolución del Parlamento Europeo de 16 de febrero de 2017 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica es muestra de ello. La misma establece como principio general que “la Unión debe adoptar una actitud gradual, pragmática y prudente (...) a fin de asegurarse que no se ponen trabas a la innovación”. Las actividades de investigación en el ámbito de la robótica deben llevarse a cabo de conformidad con el principio de precaución, anticipándose a los posibles impactos de sus resultados sobre la seguridad y adoptando las precauciones debidas, en función del nivel de protección, al tiempo que se fomenta el progreso en beneficio de la sociedad y del medio ambiente. En el nivel actual de desarrollo de los diferentes tipos de robots, es una cuestión fundamental que también debe analizarse y abordarse a escala de la Unión “la responsabilidad civil por los daños y perjuicios causados por robots”. Se aboga por “crear a largo plazo una personalidad jurídica específica para los robots, de forma que como mínimo los robots autónomos más complejos puedan ser considerados personas electrónicas responsables de reparar los daños que puedan causar, y posiblemente aplicar la personalidad electrónica a aquellos supuestos en los que los robots tomen decisiones autónomas inteligentes o interactúen con terceros de forma independiente”.

Hasta el momento, la OIT ha centrado el foco de atención en el impacto de la robótica sobre el empleo y nuestros futuros mercados de trabajo, destacando la inversión tecnológica en países como Japón y China (OIT, *Robots worldwide: the impact of automation on employment and trade*, 2018). Y también se ha recomendado un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos (Informe OIT *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019). Pero, además, se podrían realizar otro tipo de actuaciones en relación con la adaptación tecnológica de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. En este sentido, el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) y la Recomendación (núm. 118) omiten cualquier referencia al robot y su ámbito de aplicación se dirige a las máquinas como conjunto de partes o componentes (de los cuales al menos uno es móvil) vinculados entre sí y asociados para una aplicación determinada, provisto o concebido para estar provisto de un sistema de accionamiento distinto del que utiliza únicamente la fuerza humana o animal aplicada directamente. Sin embargo, conviene recordar que, con carácter general, un robot es una cuasi máquina, pero que no puede realizar por sí solo una aplicación determinada (Comisión Europea, *Guide for the application of Directive 2006/42*, 2017). La cuasi máquina o robot está destinada únicamente a ser incorporado a, o ensamblada con otras máquinas, u otras cuasi máquinas o equipos, para formar una máquina a la que se aplique la normativa de máquinas.

Igualmente, en las Recomendaciones Prácticas que desarrollan aspectos técnicos de estas normas y que fueron aprobadas en 2013 tampoco se recogen referencias directas o indirectas a las implicaciones de la robótica. En este punto, conviene advertir que en el Repertorio que efectúa remisión a las normas técnicas, no se mencionan las normas técnicas específicas sobre la robótica y la prevención de riesgos laborales (pág. 99 y ss. del Repertorio). En concreto, no citan las normas que han sido elaboradas por el Organismo Internacional de Normalización (ISO): la ISO 10218-1 e ISO 10218-2 y la Especificación Técnica ISO/TS 15066:2016. Por su parte, las ISO 10218-1 e ISO 10218-2 fijan los requisitos de seguridad para los robots industriales; la primera de las normas orientada hacia la seguridad en el diseño y la cons-



trucción del robot y la segunda focalizada en las directrices para la seguridad del personal durante la integración del robot, su instalación, ensayos, programación, funcionamiento, mantenimiento y reparación. Como complemento y apoyo de las normas ISO anteriores, la especificación técnica ISO/TS 15066:2016 dedicada, en particular, a las aplicaciones con robots colaborativos, define más concretamente dichos modos de funcionamiento y sus correspondientes medidas de seguridad. Por robot colaborativo se entiende aquél que es diseñado para interactuar directamente con un humano dentro de un espacio de trabajo colaborativo. Conviene añadir que la especificación técnica es de aplicación inmediata pero el objetivo es que posteriormente sea transformada y publicada como estándar internacional una vez obtenido el feedback por parte de los usuarios.

Incluso, las posibilidades de actuación de la OIT podrían ir más allá de la actualización de las normas técnicas que aparecen mencionadas en el Repertorio. Ello es así porque la lectura de las normas ISO advierte que focalizan su atención en los riesgos físicos que se pueden derivar del uso de robots en la empresa. Si bien en las normas técnicas se listan peligros pertenecientes a diferente categoría (aplastamiento, cortes, choque eléctrico, quemadura, fatiga, posiciones no saludables, entre otros), el contenido técnico de las normas técnicas se centra básicamente en la seguridad del trabajador. Ahora bien, las medidas preventivas no deberían limitarse a la reducción de los riesgos mecánicos debido a la posible colisión entre robot y persona dentro del espacio compartido sino que se precisa de un enfoque multidisciplinar que tenga en cuenta no solo los aspectos técnicos sino también los principios ergonómicos y aspectos psicosociales. Siguiendo esta perspectiva integradora, se deberían evaluar los riesgos de trastornos musculoesqueléticos debidos a la posible imposición de ritmos de trabajo por parte del robot a la persona y riesgos psicosociales como consecuencia de la presencia continua del robot alrededor de la persona, la carga mental originada por el miedo al contacto con el robot o el estrés causado por un número repetido de contactos entre el robot y la persona. El contacto involuntario durante la colaboración entre una persona y un robot, aunque quizás pueda considerarse físicamente inocuo, puede no ser tolerable bajo ciertas condiciones. De la misma forma, será preciso respetar de forma escrupulosa los descansos del trabajador en los procesos de trabajo fuertemente automatizados. Si no se evalúan y se establecen estrategias adecuadas, estos factores pueden generar nuevas enfermedades profesionales. Sería deseable en este sentido que la OIT asumiera un enfoque proactivo que se dirija a evaluar y gestionar los riesgos asociados a la presencia de robótica en los lugares de trabajo y las nuevas necesidades de formación y responsabilidad de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales no solo están relacionados con la robótica sino que tiene otras conexiones derivadas del cambio tecnológico. En efecto, el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo difuminando las nociones de tiempo y lugar de trabajo. El grado de afectación no se refiere solo a las fórmulas flexibles de teletrabajo sino al trabajo presencial que continua una vez que ha concluido la jornada de trabajo mediante la conexión a los dispositivos digitales (teléfono móvil, tablet, etc.) puestos a disposición de los trabajadores por el empleador y que pueden conllevar también videovigilancia y geolocalización. De nuevo, se debe prestar atención al estrés que se enfrentan los trabajadores en las circunstancias descritas. Siguiendo este planteamiento, desde la OIT, sería aconsejable profundizar en esta materia de cara a proponer alguna medida legislativa o en forma de guía práctica en línea con

algunas iniciativas nacionales donde se ha regulado el derecho a la desconexión laboral (caso español y francés).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALSTON, P. (2004), "Core labour standards' and the transformation of the international labour rights regime", *European Journal of International Law*. <http://www.law.harvard.edu/library/collections/electronic/westlaw>.
- CANESSA MONTEO, M.F. (2006), *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid.
- CASAS BAAMONDE, M.E (1996). "El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea", *Relaciones Laborales*, I, pp. 51-61.
- COMISIÓN EUROPEA (2017). *Guide for the application of Directive 2006 /42*.
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- DI MATTEO (2003), "The Doha Declaration and Beyond: giving a voice to non-trade concerns within the WTO trade regime", *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, nº 36, 2003.
- GONZALEZ ORTEGA, S. (1999). "El marco normativo de la seguridad y la salud laboral", *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1, pp. 15-44.
- INSST (2018), "Robots industriales colaborativos: una nueva forma de trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo", *Seguridad y Salud en el Trabajo*, nº 95, pp. 6-10.
- JONAS, H. (1995). *El principio de responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica*, Barcelona: Herder.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- MUÑOZ RUIZ, AB. (2009). *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.
- MURASHOV, V., HEARL, F. y HOWARD, J., (2015). "Working Safely with Robot Workers: Recommendations for the New Workplace". *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*. DOI: 10.1080/15459624.2015.1116700.
- OIT (2018). *Robots worldwide: the impact of automation on employment and trade*.
- SCHROEDER, F. (2004). "Principio de precaución, derecho penal y riesgo", en C.M. Romeo Casabona (Ed.), *Principio de precaución, biotecnología y derecho*, (PP. 423-473). Granada: Comares.
- SUNSTEIN, C. (2005). *Laws of fear: beyond the precautionary principle*. Cambridge: University Press.
- VIDAL MARTINEZ, J. (2004). "El principio de precaución, biotecnología y derechos inherentes a la persona". En C.M. Romeo Casabona (Ed.), *Principio de precaución, biotecnología y derecho*, (pp. 35-82). Granada: Comares.
- VON POTOBOSKY, G.W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, H.G. (1990). *La organización internacional del trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Buenos Aires: Astrea.

**TRES LECCIONES PARA EL FUTURO DE LA GOBERNANZA  
DEL TRABAJO: ACREDITACIONES DE CALIDAD,  
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA ECONOMÍA  
DEL BIEN COMÚN**

**CARLOS DE FUENTES G<sup>a</sup>-ROMERO DE TEJADA**

Prof. Dr. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid e Instituto de Estudios Bursátiles  
Director Centro Especial de Empleo en Fundación Manantial

**BEATRIZ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO**

Profa. Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid\*

\* Autoría de la Comunicación: Apartados 1 y 3, Carlos de Fuentes G<sup>a</sup>-Romero de Tejada; Apartado 2, Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo y Carlos de Fuentes G<sup>a</sup>-Romero de Tejada.



**Resumen:** Se presentan tres experiencias de éxito en el logro de un cumplimiento voluntario por parte de las empresas que pueden servir para mejorar la gobernanza del mundo laboral. La aportación fundamental es que la OIT pueda utilizar estos tres espacios para lograr por estas vías el cumplimiento efectivo de la legislación laboral. En los sistemas de calidad se ha comprobado cómo normalmente no se verifica el cumplimiento de normas laborales. La OIT puede lograr implementar que para ser acreditado en las normas de calidad deba garantizarse la observancia de los estándares laborales mínimos. En segundo término, la Responsabilidad Social, como espacio voluntario de actuación de las empresas puede tener un protagonismo interesante en la mejora de las condiciones laborales y la protección de los trabajadores en países cuyo acatamiento de la legislación laboral dista mucho de ser efectivo. Por último, la Economía del Bien Común (EBC) postula un cambio en el sistema económico global interesante para la OIT pues promueve el respeto de los Derechos Humanos y la participación y diálogo con todos los grupos de interés, entre ellos los trabajadores. De ahí que el futuro de la regulación del trabajo debería ser la EBC.

**Palabras clave:** Acreditación de calidad; Responsabilidad Social; Economía del Bien Común; OIT.

**Abstract:** The purpose of this study is to highlight three successful experiences and ways to reach the aim of voluntary compliance by employers in order to improve industrial relations governance. The main contribution of this study is the following: ILO is able to encourage this ways of labor law standards to improve and to be complied. On one side, with reference to quality certification systems, we have tested that usually labor legislation compliance level is not controlled. ILO can have an important roll for this to change in order minimum social protections levels to be checked. On second hand, we have highlighted the important role of social corporate responsibility, as a voluntary compliance tool, for social standards and employee's protection to be improved, precisely there where those levels are still far away of the desirable standard. Finally, the well-run economy theory promotes an important change in the global economic system. In this new stage, very interesting for ILO, Human Rights and social dialog and participation is strengthened. That's why that the improvement of future industrial relations is desired, effective governance and compliance of social standards and international labor rules, as well as the development of well-running must be observed.

**Keywords:** Quality certification; Corporate Social Responsibility; Well-run Economy; ILO.

## 1. INTRODUCCIÓN

El centenario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) que se cumple en 2019 es un buen momento para reflexionar sobre el papel que juega esta institución internacional para lograr la efectividad de las normas laborales y la consecución del principal objetivo actual en relación al mundo laboral, a saber: un trabajo decente para el mayor número posible de personas en un momento en el que la población activa continúa aumentando (OIT, 2018).

Se trata de repensar medios para hacer más efectivo el papel de la OIT y la observancia real de la normativa laboral en un mundo globalizado con empresas que traspasan las fronteras de países, con capacidad para actuar en todo el planeta. De siempre las leyes y tratados laborales han sido consideradas un mínimo de obligado cumplimiento y con esa vocación nacieron y siguen existiendo. Pero lo cierto es que, por un lado, el acatamiento de la regulación del trabajo dista de estar consolidado y, por otro, vivimos un momento además del crecimiento de “trabajadores pobres” como un problema social emergente. En efecto, que hay incumplimientos reiterados de la normativa laboral internacional por Estados Miembros de la OIT se pone de manifiesto en los documentos de trabajo de la Comisión de Aplicación de las Normas de la Conferencia Internacional de Trabajo (OIT, 2018b:2), con escaso avance para lograr su efectivo cumplimiento en determinados países. Y ello a pesar de que el porcentaje de ratificaciones de los ocho principales Convenios de la organización supera el noventa por ciento de ratificaciones y que ha crecido en gran medida desde 1995 (OIT, 2012:31 y Gil, 2017: 510). Asimismo, el incremento de los trabajadores pobres pone en evidencia que “no cualquier empleo protege de la pobreza” y que las condiciones contractuales del trabajo son importantes puesto que en España sólo el 26,5% de las personas pobres está en desempleo por lo que se puede concluir que tres de cada cuatro personas pobres tiene un empleo, lo cual es un dato muy preocupante (Red Europea contra la pobreza y la exclusión social en España, 2018: 31).

Traemos para su reflexión tres experiencias de éxito en el logro de un cumplimiento voluntario que pueden servir para mejorar la gobernanza del mundo laboral. La primera, los sistemas de acreditación de la calidad, ya están asentados desde hace tiempo en el mundo empresarial de diversas partes del mundo; la segunda, la responsabilidad social (en adelante, RS), igualmente se trata de prácticas de diversa índole con arraigo contrastado, sobre todo en las grandes empresas de los países más desarrollados económicamente; para terminar, la Economía del Bien Común (en adelante, EBC), es una práctica más local y menos extendida. Las tres tienen un denominador común que antes ya se adelantó: la voluntariedad de los actores para ponerlas en marcha, a sabiendas de que aunque suponga unas limitaciones a su desarrollo empresarial, los beneficios son mayores que los costes.

El objeto del presente trabajo es estudiar estas tres prácticas con la finalidad de “empoderar” y mejorar la gobernanza de la OIT del mundo laboral. No se trata de convertir la legislación laboral en un estándar facultativo sino de utilizar experiencias exitosas de acatamiento voluntario de unas reglas de juego para de esta manera lograr el ansiado cumplimiento general de la normativa laboral y de protección social.

## 2. LAS ACREDITACIONES DE CALIDAD EN LAS EMPRESAS

Las empresas de motu proprio anhelan ser acreditadas por agencias externas y teóricamente imparciales, en el cumplimiento de unos estándares de calidad que les permitirán poder demostrar al público general y a sus clientes y proveedores en particular una solvencia en el buen hacer de su organización. Es posible que estas acreditaciones de calidad sean exigidas por la administración pública o por determinadas empresas importantes para poder ser proveedor de las mismas. No obstante, es la empresa la que opta por cumplir con esta premisa de poseer un sello de calidad como medio de estrategia de captación o conservación de clientes.

Nos centraremos en las normas de calidad de la familia ISO 9000, especialmente la ISO 9001, en su versión de 2015. No es momento de realizar un estudio en profundidad de la misma porque su cometido excedería los límites de este trabajo (para ello, ver entre otros Cortés, 2017 y López, 2016). Elegimos estas normas por ser el estándar de referencia en el aseguramiento y acreditación de la gestión de calidad y, sobre todo, porque se trata de la norma más certificada a nivel internacional (López, 2016: 13). En gran medida, las reflexiones que se realicen podrían trasladarse a otros estándares como EFQM.

### 2.1. Aspectos laborales de la norma ISO 9001:2015

En el sistema de calidad son pocas las referencias al personal de una empresa. Lo hace al contemplarlo como un recurso (cláusula 7 del Anexo SL) con el que cuentan todas las organizaciones y, desde 2015, al tenerlo en cuenta como un grupo de interés de la entidad que, como tal, deben identificarse, evaluarse y actualizarse sus necesidades y expectativas.

Tras la redacción establecida en la revisión de 2008 uno de los puntos de la norma indica que “el personal que realice trabajos que afecten a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”. Por tanto, la norma exige que el personal de la organización conozca sus funciones y responsabilidades dentro de la misma, así como que tenga las competencias necesarias para desempeñarlas eficazmente, lo que supone que la empresa debe preocuparse de la formación continua y el reciclaje de su personal lo que unido a un entorno de trabajo mejor gestionado (7.1.4 ambiente para la operación de los procesos) redundará muy favorablemente en el nivel de motivación del personal (López, 2016: 20) y ello en un mejor servicio al cliente.

Muy relacionado con este punto se encuentra la gestión del conocimiento por el cual la norma ISO 9001 exige que la organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de sus productos y servicios. Estos conocimientos deben mantenerse actualizados y ponerse a disposición en la medida que sea necesario.

En entornos cambiantes, la organización debe identificar sus conocimientos actuales y cómo adquirir los conocimientos adicionales necesarios y las actualizaciones requeridas para mantenerse en el mercado. El problema es que a veces el conocimiento lo

detentan determinadas personas y no la organización en sí. Por tanto, como parte del análisis de riesgo que la norma ISO 9001 exige la entidad debe asegurar la puesta en marcha de sistemas que aseguren que el conocimiento esté en la organización y no en esas concretas personas. En efecto, la pérdida, temporal o definitiva, de esas personas que detentan el conocimiento específico es un riesgo que hay que gestionar. Por ello, la norma promueve la elaboración de procedimientos, tutorías, manuales, metodologías, etc. y, en general, todos los cauces necesarios para lograr una transferencia de conocimiento efectiva. En definitiva, desde el sistema de gestión de calidad se busca un análisis básico para identificar la información relevante de una organización y los sistemas necesarios para que ésta sea un valor de la entidad. Asimismo, en la política de gestión de conocimiento se incluirá la gestión básica de la propiedad intelectual.

Por último, el personal es, sin duda, un grupo de interés de la organización y, como tal, desde la revisión de 2015 debe identificarse y hay que realizar un esfuerzo por conocer sus necesidades y expectativas. Dicha información debe evaluarse e ir actualizándose. Ahora bien, la norma no requiere como requisito la existencia de una representación de los trabajadores (sindical o unitaria), ni la obligación de realizar determinadas consultas o negociaciones con éstos. Tampoco esta norma de calidad va a entrar en principio si la empresa tendría que tener o no dicha representación legal de los trabajadores pues no es un sistema diseñado para calibrar el cumplimiento escrupuloso de la normativa laboral o sindical. No obstante, la empresa deberá confirmar cómo conoce la satisfacción de su personal como grupo de interés que es de la entidad.

En resumen, los auditores del sistema de calidad deben confirmar que en la empresa exista un organigrama definido, en el que se contemplen las funciones y formación exigidas para realizar su cometido y que los trabajadores conozcan aquéllas y detenten éstas. Adicionalmente, se va a certificar que existe un análisis de riesgos que incluye la gestión del conocimiento, así como un conocimiento de las necesidades y expectativas de los trabajadores de la organización como grupo de interés. Por consiguiente, la norma ISO 9001 aunque en teoría podría comprobar el cumplimiento de la normativa exigible a la organización, lo habitual es que no entre a la verificación completa de la legislación laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales pues no es un sistema ideado para esta finalidad. Sí exigirá el cumplimiento de determinada normativa delicada y esencial para la organización según su actividad de negocio (ejemplo, reglamentación de trazabilidad alimentaria para una empresa de este ramo, o de seguridad informática para entidades que se dediquen a ello, o la normativa laboral para ETT, etc.), pero hasta ahora una empresa podría certificarse sin que los auditores realicen un examen exhaustivo de su observancia de la legislación sociolaboral y ello es una grieta que podría ser enmendada por la OIT como luego desarrollaremos.

Diferente situación acontece con el servicio post-venta de las empresas para las cuales el sistema de calidad exige cumplir con las obligaciones contractuales, legales y reglamentarias que le sean de aplicación (López, 2016: 84-85). Especialmente aplicable la legislación de protección de consumidores. Este podría ser un ejemplo a imitar y de esta manera poder reclamar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social y, más aún, una práctica empresarial que promueva la participación y escucha de la parte sindical.



## 2.2. La OIT y la norma ISO 9001

La OIT debe utilizar el espacio de la acreditación de calidad para aumentar el cumplimiento de las normas del ámbito social del Derecho.

Tal como hemos visto, habría que revisar el control de las calificaciones de calidad que actualmente existen en el mercado con la intención de clarificar si están revisando fehacientemente el cumplimiento de la legislación laboral. No es lógico que empresas puedan tener sellos generales de acreditación de la calidad de su gestión empresarial sin representación sindical o interlocución directa y diálogo con sus trabajadores, ni tampoco con salarios medios de sus compañías que instalan a sus empleados en situaciones de cierta precariedad en función del nivel de vida del lugar en el que está radicada la entidad o, en fin, organizaciones que deciden externalizar servicios con la única pretensión de maximizar beneficios o cuya política de conciliación de la vida laboral y personal/familiar de sus colaboradores brilla por su ausencia. Por ello, cumplir con la legislación laboral y, por tanto, acreditar su cumplimiento por una agencia de acreditación de la calidad, debe entenderse con una visión más amplia de la simple operación de verificar que la empresa tiene a su personal de alta en la Seguridad Social y que ejecuta de manera puntual el pago de las remuneraciones. La OIT podría ser la entidad que identificase qué prácticas deben revisarse y quién está capacitado para ser una agencia de acreditación de la calidad, en el buen entendimiento que una gestión de calidad debe pasar en todo caso por un cumplimiento con garantías de la normativa laboral.

Se trataría, pues, de completar la actividad de la actual Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia<sup>1</sup> con este nuevo cometido de cara a apoyar la efectividad de la aplicación de las normas laborales de la OIT.

Habría que pensar en ir dando pasos firmes en esta línea. Debe procurarse un espacio de diálogo efectivo y fructífero con los responsables de las normas de calidad para que se establezca la obligatoriedad de cumplir de manera escrupulosa todo el ámbito del Derecho social para poder tener un sistema de calidad certificado por la ISO 9001.

## 3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

La RS es un fenómeno que comienza a tener relevancia en los años ochenta del siglo pasado, con el impulso de las Empresas Multinacionales (en adelante, EMN) que permiten deslocalizar la actividad de producción de bienes y servicios y producir en países empobrecidos a un menor coste, gracias a la mejora de los medios de comunicación y tecnológicos.

Más allá del concepto de RS (Sánchez-Urán, 2013:87-95), lo relevante a nuestros efectos son tres cuestiones:

---

<sup>1</sup> La información sobre dicha Comisión puede obtenerse en línea: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

Por un lado, es que se trata de una acción voluntaria de las empresas que exteriorizan a través de diversos canales y suponen verdaderos compromisos de las organizaciones con la sociedad y, como tales, dotados de ciertas dosis de obligatoriedad como ocurre con los códigos de conducta.

Por otro, que supone un compromiso con la sociedad que parte de tener en cuenta los puntos de vista de los diferentes grupos de interés o stakeholders de la entidad, partiendo de un diálogo con los mismos por lo que es una medida que contribuye al diálogo social en la empresa y lo complementa. Por tanto, en la medida que un grupo de interés de la empresa son sus propios trabajadores, la RS será una acción que fomentará unas relaciones laborales serias y vigorosas en la organización.

Para terminar con esta parte, incidir que la RS podrá servir para controlar el cumplimiento de los Derechos Humanos en toda la “cadena de valor” de la empresa. En efecto, la empresa se podría responsabilizar de toda su cadena de suministro de bienes o servicios que utiliza para poder desarrollar su actividad y, de esta manera, permitiría la gestión responsable de la descentralización productiva, logrando superar el ámbito territorial nacional de las legislaciones laborales. Por tanto, la RS podría ser una herramienta fundamental para lograr que las EMN se responsabilizaran del cumplimiento de los mínimos estándares normativos de la OIT en todas las empresas subcontratadas, logrando mejorar el cumplimiento efectivo de la gobernanza de trabajo.

Como ejemplo de las prácticas de RS para controlar el cumplimiento de los estándares mínimos de Derechos Humanos laborales en todo el haz de empresas conectadas, estaría la Global Business Initiative<sup>2</sup>, grupo de EMN de diversas industrias y regiones que están trabajando para integrar el respeto de los derechos humanos en sus negocios y operaciones. Al ser empresas bien posicionadas en sus sectores, pueden impactar en los mismos y conseguir un efecto multiplicador y contribuir al desarrollo sostenible.

Por otro lado, debemos subrayar también un obstáculo: tradicionalmente sólo los Estados son sujetos destinatarios directos de las normas internacionales. En rigor esto significa que, al no ser las EMN sujetos de derecho internacional a estos efectos, no están directamente vinculadas por las normas supranacionales. Esto implica que no pueda considerarse en sentido estricto que dichas corporaciones sean responsables jurídicamente, aunque esto no suponga necesariamente falta de reproche desde el punto de vista de la RS. A efectos de este informe esto exige, no solo estudiar –como ya se ha hecho por otros autores a las cuales nos remitimos (Fernández, 2012)– las alternativas doctrinales que se han ido creando para entender vinculadas también a las empresas por las normas internacionales, sino analizar –junto con lo que se puede considerar el Derecho internacional sobre derechos humanos– otra serie de instrumentos de naturaleza no estrictamente jurídica, pero que por ser ampliamente reconocidos en la comunidad internacional, pueden tener una fuerza vinculante, aunque no sea jurídica, de importancia práctica similar. Estos son los conocidos como instrumentos de soft-law.

También debemos subrayar que, más allá del cumplimiento de las normas supranacionales, existen otro tipo de actuaciones relacionadas con la responsabilidad social

---

<sup>2</sup> <https://gbih.org/membership>

corporativa, como es la “inversión socialmente responsable”, los “reporting” o los sistemas de auditoría social y certificación que en ocasiones también dan lugar a fijación de estándares que podrían ser calificados en sentido muy amplio de “soft-law”.

#### 4. LA ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN

Por último, nos interesa estudiar la EBC se trata de una teoría económica concebida por el filólogo y profesor de economía austríaco Felber que pretende una alternativa al capitalismo liberal actual, sin caer en el comunismo o la planificación económica centralizada, dentro de una economía de mercado pero marcadamente “social” y ética (Felber, 2015).

Estudiaremos este fenómeno debido a que es una práctica económica voluntaria en la cual los actores (empresas, municipios, universidades, etc.) que han comenzado a poner en práctica este postulado económico ético apuestan por una actividad empresarial cuya base necesaria es el cumplimiento de los estándares mínimos sociales de Derechos Humanos y de trabajo decente y, sobre todo, que pone el foco en el logro del bien común y, por tanto, en el desarrollo de las sociedades que coincide con el objetivo e ideario originario de la OIT.

##### 4.1. Puntos principales de esta teoría económica (remisión)

Las principales ideas de la EBC, sistema holístico y eminentemente práctico, vienen recogidas en el punto II del libro del mismo nombre (Felber, 2015: 31-63) al cual nos remitimos pues su explicación excedería los límites del presente trabajo. Sólo indicar que las claves del sistema u hoja de ruta para lograr el cambio a la EBC se encuentran en tres acciones: la medición del bien común, el etiquetado social y las ayudas sociales que premian, fomentan y apoyan la búsqueda del bien común.

##### 4.2. Consecuencias para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la OIT

La EBC supone un reto para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad y una oportunidad para la OIT. Y ello porque estamos de acuerdo con el Comité Económico Social y europeo (CESE) cuando indica que esta teoría económica da un paso más o va más allá de las propuestas convencionales de la RS (CESE, 2016:27).

Tal como exponen Chaves y Monzón, el enfoque de Felber alberga una triple novedad: por un lado, sustentar su cambio de modelo en el sistema de valores constitucionales, en segundo lugar, la objetivación del bien común/interés general, y en tercer término, la articulación de dispositivos de medición de la contribución al bien común tanto a nivel microeconómico (balance, informe y matriz) como a nivel macroeconómico (cambio del indicador del PIB) (Chaves y Monzón, 2018: 31).

La EBC no es una teoría absolutamente novedosa. Puede decirse que es un postulado complementario a la clásica Economía Social y Solidaria (Gómez y Gómez Álvarez, 2016:286-288) a la que, de hecho, ha ayudado a revitalizar (Chaves y Monzón, 2018:

42). La principal diferencia es que la Economía Social y Solidaria no llega a toda la realidad empresarial y la EBC es una doctrina que abre la posibilidad a cualquier organización, tenga o no ánimo de lucro, sea privada o pública, etc. En efecto, la Economía Social y Solidaria marca una frontera clara entre las empresas que pertenecen a su proyecto y las que no y, por tanto, hay una parte del tejido empresarial actual, la gran mayoría, que no tiene cabida para ella y, por el contrario, la EBC se brinda al común del mundo empresarial (Gómez y Gómez Álvarez, 2016:283-284).

Lo que sí es cierto es que la EBC, tal como reconoce el CESE, puede contribuir al éxito de la Estrategia Europea 2020, en particular (CESE, 2016:28):

- Elevando la tasa de empleo y mejorando la calidad de los puestos de trabajo existentes puesto que en la EBC las empresas no tienden a destruir empleo para aumentar el beneficio, más bien al revés; en caso de paro crearán puestos de empleo para mejorar el balance del bien común (Felber, 2015:62).
- Fomentando la innovación social en el ámbito empresarial;
- Disminuyendo las emisiones de dióxido de carbono y, en general, la sostenibilidad ecológica;
- Y, en definitiva, reduciendo la población en riesgo de pobreza o de exclusión social.

Con estas premisas, es evidente que puede afectar a la regulación actual de partes neurálgicas del Derecho del Trabajo (el Derecho Sindical y la negociación colectiva, el Derecho del Empleo o la política de empleo sobre todo de colectivos con dificultades de empleabilidad, y dentro del contrato de trabajo puede afectar a las condiciones laborales como el salario y, marcadamente, a las vicisitudes y el despido objetivo por causas empresariales). Por su parte, para el Derecho de la Seguridad Social también podrá afectar a cuestiones trascendentales del sistema como jubilación, desempleo, renta activa de inserción y otros apoyos económicos de asistencia social.

Para la OIT la puesta en marcha de la EBC se trata de una oportunidad pues postula la defensa del libre comercio pero “Sólo cuando existan unas condiciones básicas comunes en estándares laborales, sociales, de protección al consumidor, medioambientales, fiscales y de transparencia”, promueve el protagonismo de la ONU y la OIT, penalizando incluso con aranceles extraordinarios a aquellos países que no ratifiquen y pongan en práctica el Derecho Internacional y los Derechos Humanos entre las que se encuentran las normas laborales internacionales (Felber, 2015:60-61).

Por tanto, en la medida que la EBC se impulse y consolide, se estará promoviendo un sistema económico alineado íntegramente con la OIT. De ahí que el futuro de la regulación del trabajo sea, si de verdad se quiere una gobernanza efectiva y un cumplimiento de los estándares y normas internacionales del trabajo, la EBC.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CESE (2016). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La economía del bien común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social”. DOUE, C 13 de 15/01/2016, pp. 26-32.
- CHAVES ÁVILA, R. y MONZÓN CAMPOS, J.L. (2018). “La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria”. En *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, 2018, pp. 5-50.
- CORTÉS, J.M. (2017). *Sistemas de gestión de calidad (ISO 9001:2015)*. Málaga: Editorial ICB.
- FELBER, C. (2015). *La economía del bien común*, 2ª edición, Editorial Deusto, accesible en: <https://capitalismoconsciente.es/blog/la-economia-del-bien-comun-pdf-gratuitos-la-obra-felber/>
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2012). *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi.
- GIL y GIL, J.L. (2017). “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal”. En OIT, *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid, Edita Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pp. 503 y ss.
- GÓMEZ CALVO, V. y GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, R. (2016). “La economía del bien común y la economía social y solidaria, ¿son teorías complementarias?”. En *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 87, 2016, pp. 257-294.
- LÓPEZ LEMOS, P. (2016). *Novedades ISO 9001:2015*. Madrid: FC Editorial.
- OIT (2018a). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2018*. Accesible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_615695/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm)
- OIT (2018b). Actas 2018 de la Comisión de Aplicación de las Normas de la Conferencia Internacional de Trabajo. Accesibles en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_643939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_643939.pdf)
- OIT (2012). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012.
- RED EUROPEA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA (EAPN-ES) (2018). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2017*. Accesible en: [https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2018.pdf](https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2018.pdf).
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. et al. (2013). “Concepto y caracteres de la responsabilidad social”. En SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA (Dir.) y GRAU RUIZ, M.A. (Coord.), *Responsabilidad Social de las Organizaciones*, pp. 87-134. Editorial Grupo 5.



**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:  
"CONSTRUYENDO BLOQUES COOPERATIVOS  
(CADENAS) PARA UNA MEJOR CUARTA  
REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL BIEN SOCIAL"**

CARMEN PASTOR SEMPERE  
Profesora Titular de Derecho Mercantil  
Universidad de Alicante  
Directora de BAES





**Resumen:** Existe una oportunidad única para aprovechar y “humanizar” la cuarta revolución industrial, y los cambios sociales que desencadena, para ayudar a abordar los problemas ambientales y transformar la forma en que administramos nuestro medio ambiente global. Blockchain podría cambiar fundamentalmente la forma en que los materiales y los recursos laborales se valoran y comercializan, incentivando a individuos, empresas y gobiernos a liberar valor financiero de cosas que actualmente se desperdician, descartan o tratan como económicamente invaluable. Esto podría impulsar un cambio generalizado de comportamiento y ayudar a Realiza una economía verdaderamente circular. El establecimiento de nuevas plataformas de cooperación global o aceleradores enfocados en crear un “ecosistema responsable de la cadena de bloques”, en lugar de solo incubar proyectos específicos, sería un próximo paso valioso y muy necesario. Una plataforma de este tipo podría ayudar a las partes interesadas de diferentes sectores a desarrollar soluciones de Blockchain efectivas para los desafíos sociales, ayudar a garantizar que la tecnología de Blockchain sea sostenible (es decir, buena para las personas y el planeta) y desempeñar un papel crucial en la construcción de los acuerdos de gobernabilidad necesarios en la industria y los niveles globales.

**Palabras clave:** Blockchain; cuarta revolución industrial; desafíos sociales; recursos laborales; cooperativas; ODS; economía circular; acuerdos de gobernabilidad.

**Abstract:** There is a unique opportunity to harness, and “humanify” the Fourth Industrial Revolution –and the societal changes it triggers– to help address environmental issues and transform how we manage our shared global environment. Blockchain could fundamentally change the way in which materials and labour resources are valued and traded, incentivizing individuals, companies and governments to unlock financial value from things that are currently wasted, discarded or treated as economically invaluable. This could drive widespread behavior change and help to realize a truly circular economy. Establishing new global cooperative platforms or accelerators focused on creating a “responsible blockchain ecosystem”, rather than just incubating specific projects, would be a valuable and much-needed next step. Such a platform could support stakeholders from across different sectors to develop effective blockchain solutions for social challenges, help ensure blockchain technology is sustainable (i.e. good for people and the planet) and play a crucial role in building out the necessary governance arrangements at industrial, state and global levels.

**Keywords:** Blockchain; Fourth Industrial Revolution; co-operatives; SDO; circular economy; governance arrangements.

## 1. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL MERCADO ÚNICO DIGITAL Y LA SOSTENIBILIDAD LABORAL

La compleja, rápida y cambiante disrupción e interacción entre las llamadas nuevas tecnologías, que convergen en lo que se ha convenido en llamar Cuarta Revolución Industrial: Inteligencia artificial (IA), Internet del valor (Blockchain), Internet de las cosas (IoT), y el llamado 5G (son las siglas utilizadas para referirse a la quinta generación de tecnologías de telefonía móvil), destaca Blockchain o la “cadena de bloques”, o las DLT (distributed ledger technology) –sobre las mismas nos remitimos a trabajos previos–, pues pueden acelerar en los próximos años la expansión de la digitalización, cuando ésta alcance su madurez, por ser la infraestructura del mercado que de forma eficiente y autoejecutable (Smart Contract) podrá automatizar amplias franjas de servicios, incluidos no solo los financieros.

Debe ser reconocido que Internet de la información generalizó la utilización de los elementos telemáticos, de las redes abiertas, y de la tecnología, de forma que en la actualidad sería imposible realizar algunos negocios si no fuera con el apoyo de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones y, así, surgieron una serie de opciones fundamentadas no solamente en documentos generados por medios telemáticos, sino en operaciones en cadena, basadas unas en otras, y realizadas por medios electrónicos, entre los que se incluye, naturalmente, el pago y el comercio electrónico. Ahora, Blockchain es un nuevo Internet– internet del valor– que replantea el modo en el contratamos, intercambiamos mercancías y, por lo tanto, pagamos y financiamos, compensamos y liquidamos operaciones, registramos y depositamos valores. La eficiencia de la tecnología Blockchain hace pensar que será adoptada y generalizada en la nueva economía. Al margen de algunas de las aplicaciones ya señaladas en nuestros anteriores trabajos, debemos destacar su utilización en la creación de organizaciones de personas y mercados automatizados –sectoriales o no–.

Si bien el grado de madurez de la tecnología aun es incipiente, todo hace pensar que su eficiencia llevará a desarrollos más escalables e usables. Como en su día lo fue la electricidad y su aplicación “escalable” (scalable system, en inglés), los grandes disruptores tecnológicos producen grandes revoluciones que transforman la anatomía del mercado y de la Sociedad. Pero escalabilidad también significa financiar empresas de elevado riesgo y llegar al mercado, para, gráficamente, pasar “de la electricidad a la electrónica”. Pero, al mismo tiempo, llegar al mercado implica usabilidad, es decir, que las nuevas aplicaciones de trading sean fáciles de utilizar y no requieran conocimientos especializados para la inversión en Bolsa, en divisas o en criptomonedas.

Podría parecer que estas líneas introductorias y su encabezado nos llevan, acto seguido, a desgranar el impacto de las nuevas tecnologías en la industria de servicios financieros, fenómeno al que comúnmente se le denomina Fintech –productos, aplicaciones, procesos y modelos comerciales que han transformado la forma tradicional de proporcionar servicios bancarios y financieros– y el complejo equilibrio entre innovación y protección del mercado y de los consumidores.

Pero toca primero descifrar el nuevo código con el que se escribe el Mercado Único, para poder comprender el alcance general que va a tener en la transformación

de los puestos de trabajo al dictado de la compleja, rápida y cambiante disrupción e interacción entre las llamadas nuevas tecnologías: Inteligencia artificial (IA), Internet del valor (Blockchain), Internet de las cosas (IoT), y el llamado 5G (son las siglas utilizadas para referirse a la quinta generación de tecnologías de telefonía móvil).

El avance tecnológico de las nuevas plataformas que utilizan tecnología “Blockchain” con respecto a las surgidas en la etapa “colaborativa” es claro. Principalmente porque las plataformas Blockchain habilitan una base de datos compartida que se actualiza en tiempo real y que puede procesar y liquidar transacciones en minutos sin necesidad de una verificación de terceros, lo cual nos sitúa ante una infraestructura perfecta para un nuevo mercado automatizado y desintermediado, verdaderamente peer to peer (p2p). Si a ello se suma el avance de las fintech, que hacen posible la inclusión financiera, los micropagos y los intercambios de valor p2p de forma casi instantánea, debemos concluir que, sin ser conscientes del proceso, estamos caminando hacia un nuevo orden comercial internacional –al margen de vaivenes políticos– seguro y confiable, en el que aflorarán grandes flujos de comercio, de clientes que, incluso, no tiene acceso a cuentas bancarias.

La apuesta del Parlamento Europeo parece clara en su reciente Resolución de 3 de octubre de 2018, sobre las tecnologías de registros distribuidos y las cadenas de bloques: fomentar la confianza con la desintermediación, al señalar que facilitará la transparencia de los mercados y la “simplificación de las cadenas de suministro y el aumento de la interoperabilidad entre empresas”. Y ello ha sido reiterado en la resolución de 13 de diciembre de 2018 sobre la cadena de bloques: una política comercial orientada al futuro, “3. Destaca que la cadena de bloques alberga potencial para apoyar la agenda de comercio y desarrollo sostenible aportando confianza en la procedencia de las materias primas y los bienes, los procesos de producción transparentes y las cadenas de suministro, y en el cumplimiento de las leyes internacionales en materia de derechos y obligaciones laborales, sociales y medioambientales, teniendo en cuenta la especial relevancia que esto tiene para los minerales de guerra, el comercio ilegal de bienes culturales, el control de las exportaciones y la corrupción; subraya que las cadenas de bloques podrían contribuir al trabajo en materia de sostenibilidad de las empresas y a promover una conducta empresarial responsable;”

Además de que los “Smart Contracts” permiten coordinar la logística y los “pagos inteligentes” para que se realicen cuando llega el pedido, dan cauce al desarrollo de “Market Places” industriales. En ellos un fabricante busca a proveedores que elaboren un determinado componente de acuerdo con unas calidades determinadas. La plataforma Blockchain seleccionaría la mejor oferta entre las existentes y se encargaría de hacer cumplir que se materialicen las condiciones con base en un “Smart Contract”. Por otro lado, los productos y servicios que se distribuyen en los mercados que utilizan la arquitectura Blockchain mejoran la transparencia de los procesos y disminuyen las posibilidades de fraudes; ello es así porque la trazabilidad de las materias primas, así como el control sobre su origen, el itinerario comercial y los controles llevados a cabo, proporciona una “huella digital” a las mercancías que, ayudando a proteger la propiedad intelectual, imprime total confianza y un intercambio de información crítica en tiempo real, de manera gratuita, instantánea y garantizada de por vida.

La autenticidad de la transacción registrada en Blockchain está protegida por firmas digitales correspondientes a las direcciones de envío, de ahí que se le considere como un libro de contabilidad digital donde se anotan todas las transacciones que suceden en la red, agrupadas en bloques que continuamente son enlazados linealmente entre sí. El punto de la verificación es donde la doctrina acentúa su virtud más específica para basar el funcionamiento del sistema de registro alternativo al utilizar un proceso aleatorio que no requiere de autorizaciones y por ello resistente al fraude. En definitiva, Blockchain podría configurarse como un gran registro laboral al que muchas partes pueden acceder desde cualquier lugar del mundo. En efecto, no sólo registra activos, sino virtualmente cualquier cosa. Naturalmente a salvo que expresamente lo declare una ley, su utilidad descansa en su eficiencia, no en los efectos legales que se desprenden de sus anotaciones. Y ello en consonancia del valor probatorio que en la praxis se vaya reconociendo en un futuro por nuestros tribunales.

## 2. LAS PLATAFORMAS P2P EN LA NUEVA ECONOMÍA DESCENTRALIZADA

Por lo señalado, es más que previsible que la estructura del mercado y los tradicionales mecanismos de determinación de los precios, de fijación de los salarios y de las jornadas laborales puedan verse alterados; del mismo modo, se incrementará la competencia en términos generales y globales al liberalizarse, en cierta forma, sectores que hasta escasas fechas eran monopolizados por los tradicionales intermediarios, así como por los más recientes surgidos al calor de la mal llamada economía colaborativa.

Emerge, pues, una nueva tecnología que, como infraestructura eficiente del mercado, puede formar parte de la solución a las tradicionales fricciones entre operadores. Pero también puede agravar la exclusión en el mercado y las grandes desigualdades sociales, provocadas por la brecha tecnológica. A la vista del estado de la cuestión y de los retos que la economía digital plantea, conviene, en este punto, y para cimentar adecuadamente el nuevo Derecho de la competencia, recordar que nuestra CE de 1978 establece un modelo económico social de mercado que persigue un objetivo concreto, la mejora del bienestar de nuestra sociedad. Se trata de un objetivo que es necesario revitalizar en la actualidad dentro de la UE, en atención, sobre todo, a la Cuarta Revolución Industrial, recordando la situación post-bélica del siglo pasado y el nacimiento de las modernas constituciones europeas. Por otra parte, no se puede ignorar el difícil e imprescindible equilibrio a tener en cuenta, si queremos que “la regulación no sofoque la innovación” en nuestro continente.

En la Resolución de 3 de octubre de 2018 comentada, el Parlamento insiste en “que los protocolos abiertos de cadena de bloques pueden reducir los obstáculos de entrada para las pymes y mejorar la competencia en los mercados digitales”. Esta tecnología, por tanto, puede modelar mercados abiertos o cerrados, nuevos mercados de referencia, sin perjuicio de su contribución para que surjan nuevos conceptos en el Derecho de la competencia, en los que se tendrá que valorar si “las Blockchain” son privadas, públicas o híbridas, las normas de gobierno de la red, los roles de los nodos, los “permisionados”, etc. Y nuevos conceptos que modelen la jornada laboral y las cotizaciones a la seguridad social.

Podemos concluir que estamos ante una nueva etapa para el mercado, y para la propia tecnología, en la que, con toda seguridad, dejará de ser “denominada” por su primera aplicación, “las criptomonedas”.

Una vez que la tecnología Blockchain tenga un grado de madurez suficiente para permitir que los intercambios descentralizados (los verdaderos P2P) “se generalicen”, quizá nos adentremos de lleno en una nueva economía desintermediada. Mientras ello sucede la tecnología Blockchain puede ser ya clave en el desarrollo de unos mercados más inclusivos y sostenibles aspectos estos destacados por la Comisión como generadores de un “cambio social positivo a través de la descentralización y la desintermediación de los procesos relacionados con desafíos de sostenibilidad locales o globales”. Y recientemente en el Plan de acción en materia de tecnología financiera: por un sector financiero europeo más competitivo e innovador “Las tecnologías de cadena de bloques y de registros descentralizados podrían posibilitar la realización de importantísimos avances que transformarán la manera en que se intercambia, valida, comparte y accede a la información o los activos a través de las redes digitales. Es probable que su desarrollo continúe en los próximos años y que se conviertan en un componente esencial de la economía y la sociedad digitales”.

Sin analizar en profundidad los intercambios P2P para saber si todavía habrá un lugar para las “tradicionales” plataformas en la nueva economía, se afirma que Blockchain podría ser la disrupción de los disruptores del Internet de la información –como Google, Facebook, Amazon, Airbnb, o Cabify, entre otros– para crear un mercado descentralizado, lo que permitiría la aparición de nuevos modelos de negocio que sirvan para hacer frente a estos gigantes tecnológicos y las plataformas colaborativas

Este efecto “de entrada de emprendedores innovadores”, se puede constatar en el mercado turístico. Allí las herramientas tecnológicas, como catalizadores del consumo, han permitido la emergencia de las sinergias entre individuos. Lo señalado se traduce en el reciente desarrollo de una nueva conciencia del consumo compartido. Fruto de esta nueva conciencia social nace por citar un ejemplo, entre otros, el controvertido alojamiento colaborativo, rodeado de polémica no sólo en cuanto a su denominación sino, sobre todo, en cuanto a su regulación y a las distintas modalidades de su puesta en práctica y su colisión con el Derecho de la competencia.

Es precisamente en el sector turístico, uno de los más afectados por la economía “colaborativa”, donde se apunta gráficamente que Blockchain puede significar “la muerte de la economía colaborativa tal como la conocemos y el nacimiento de la economía colaborativa real” y una firme adversaria a las más modernas Agencias de Viajes Online conocidas como OTA por su (por sus siglas en inglés, Online Travel Agency). Blockchain permitiría rediseñar la arquitectura de la distribución de viajes y de las plazas hoteleras, que hoy en día es extremadamente ineficiente, e ir más allá de un simple manejo de los pagos, de la verificación de los viajeros, o de una mayor interoperabilidad de los programas de fidelización.

### **3. MODELOS DE GOBIERNO CORPORATIVO MÁS EFICIENTES, TRANSPARENTES Y PARTICIPATIVOS**

Los recientes desarrollos legislativos basados en Blockchain en Delaware, como vimos en anteriores trabajos, muestran que es posible la utilización de la tecnología Blockchain para facilitar la participación de los accionistas.

Blockchain puede ofrecer nuevas soluciones para el clásico problema de agencia en el Gobierno corporativo, y proporcionar herramientas que mejoran los procesos de gobernanza. Generalmente porque proporciona dos elementos importantes para las partes que desean para participar en cualquier transacción o acuerdo: transparencia – a través de la forma verificable de registro transacciones, y confianza, a través de la inmutabilidad de estas transacciones. Estos dos son los elementos relevantes para el campo del Gobierno corporativo.

La tecnología de Blockchain puede reducir los costos de votación de los accionistas y los costes de organización para las empresas de manera sustancial. En nuestro país ya contamos con alguna experiencia piloto del Banco Santander –y la empresa de tecnología financiera Broadridge Financial Solutions–, Inc. que ha utilizado por primera vez de los registros contables compartidos, Blockchain, para votar en una junta general de accionistas destacado que la implementación de esta tecnología mejora la transparencia del voto por delegación de los inversores institucionales y aumenta la eficacia operacional, la seguridad y el análisis. Algo que en su opinión beneficia a inversores, emisores, bancos agentes, custodios globales y entidades depositarias.

Las transacciones reflejadas en Blockchain crean registros públicos rápidos, baratos y seguros y también pueden utilizarse para muchas tareas no financieras, como emitir votos en las elecciones o probar que un documento existe en un momento determinado. Si bien Blockchain no es “la verdad absoluta”, indica dónde está la que lo fue en un momento (“sellado de tiempo”) de forma inmutable. Las Blockchains son especialmente adecuadas para situaciones en las que es necesario conocer los historiales de propiedad Por ello Intermediarios, Registros, y Supervisores, en esencia, pueden ser los más afectados por la redefinición y complemento de sus funciones. Principalmente porque Blockchain cambia el paradigma de seguridad, la transparencia es el garante.

Pero no solo en la intermediación, sino también en la forma en que probablemente se registrarán las jornadas de trabajo y ejercerá el control y la supervisión de los puestos de trabajo que, quizá pueda/deba incluir, nuevos instrumentos regulatorios, además de los actuales desarrollados para organizaciones verticales, en entidades bien definidas –en edificios y con personal humano–, a nuevos adaptados a redes estructuradas horizontalmente, por comunidades, operando a través de Software, alrededor de datos y servidores. Sin olvidar, los retos globales en materia de seguridad.

El ejemplo paradigmático de lo señalado es la cooperativa de trabajo como forma del autoemprendimiento colectivo. Así como la doble condición de socio y trabajador que conlleva, permite un fuerte arraigo local de las empresas, y además una estructura flexible que puede adaptarse a las demandas del mercado, –que la aleja de la rigidez de la fuerza laboral vehiculizada por el contrato laboral por cuenta ajena– pero siempre en el marco de un puesto de trabajo digno y alejado de la precarización que conllevan las nuevas formas que, “disruptiendo” el mercado laboral, están surgiendo con el avance tecnológico como v.gr. la llamada Gig economy (que puede traducirse como economía de los pequeños encargos) –que se afianza mediante Apps, mientras la economía colaborativa se desarrolla a través de una plataforma–, la deslocalización, etc.

Además, la tecnología Blockchain puede aumentar la velocidad de la toma de decisiones, facilitar la participación rápida y eficiente de los socios cooperadores (Blockchain) en un sistema descentralizado peer-to-peer en red. Esto ofrece posibilidades de no solo eliminar los costos de agencia como se sugirió anteriormente, sino eliminando toda la estructura de la agencia en el Gobierno corporativo.

Incluso, la tecnología basada en Blockchain permite a los usuarios formar las Organización Autónoma Descentralizada (en adelante DAO), y un concepto que va más allá de las DAO/DAC es el de Decentralized Autonomous Societies (en adelante DAS), que pueden tener una red descentralizada de agentes autónomos que ejercen trabajos de forma automatizada para permitir que la organización funcione.

Estos agentes autónomos son normalmente DApps que están desarrolladas para realizar un trabajo conjunto. La configuración de las DAS permite la puesta en marcha de sociedades que se rigen de forma automática por uno o varios tipos de contratos, que tienen una forma automática de puesta en funcionamiento a través de mecanismo de crowdsale normalmente y que son capaces de pagar dividendos a sus accionistas. Adicionalmente las DAS tienen una estructura socioeconómica embebida de forma automática a su funcionamiento y una estructura política que permite su gobierno de forma automática.

En este sentido son un nuevo paradigma de gobernanza descentralizada, como plataformas cuya organización es codificada por los Smart Contract. La "DAO/DAS" representa una innovación en el diseño de organizaciones que se ejecutan a través de reglas, es decir, en reglas y Smart Contracts. Específicamente, los titulares de criptomonedas pueden reemplazar a los accionistas tradicionales, que luego pueden designar miembros de un órgano de gobierno similar a un consejo de administración. Este órgano de gobierno puede votar para emitir divisas a un titular de cuenta que luego puede actuar de manera similar a un Director Financiero, que luego puede pagar los sueldos de los ejecutivos, empleados y directores. Debido a que todo ello se hace al usar el protocolo Blockchain, estas corporaciones virtuales pueden operar de manera seudónima usando los "Smart Contracts", pero las estructuras y funciones de la DAO/DAS también plantean cuestiones de gobernanza que aún requieren una exploración sistemática en este contexto

De modo que, teóricamente pueden operar de manera similar a una corporación que cotiza en bolsa. Sin embargo, las DAO/DAS, como señalamos en trabajos previos, han demostrado que las organizaciones (totalmente) descentralizadas pueden también sufrir problemas de Gobernanza.

No obstante, sin llegar a las DAO/DAS, los Smart Contracts aún ofrecen nuevas posibilidades para facilitar la relación de agencia entre los actores corporativos, creando confianza y transparencia. De hecho, permiten estructurar el libro mayor privado para que toda la información relevante incluyendo las reglas que se encuentran en los estatutos. Una vez que una determinada propuesta se coloca en el Blockchain, los accionistas que poseen acciones en la sociedad son notificados inmediatamente y puede ejercer sus derechos de voto durante un período de tiempo. En definitiva, los principales problemas con las cadenas actuales de intermediarios y el sistema de votación a distancia tienen que ver con la transparencia, la verificación y la identificación, cuestiones que están di-

rectamente relacionadas con las ventajas de la confianza que proporciona la tecnología Blockchain.

Pero más allá de las empresas, de los desarrollos privados, y de sus procesos participativos, como señalamos, la tecnología Blockchain puede integrar la transparencia en apoyo de los mecanismos de registro y auditoría, también para las Administraciones públicas y organismos dependientes proporcionando trazabilidad y seguridad. Apenas existe investigación desde este enfoque en Blockchain para servicios públicos; es uno de los principales desarrollos y aplicaciones que desde BAES, Blockchain Lab se está acometiendo.

El futuro nos debería deparar una nueva forma de crecer “horizontal y cohesionadamente” en Europa, pues la tecnología Blockchain lo permite. Esta es, o debe ser, entiendo, la nueva estrategia empresarial inteligente europea. Ello incide en el propio concepto de empresa y las tradicionales relaciones entre el capital y el trabajo, lo que se traduce también en nuevas dimensiones de la otrora llamada lucha de clases. El debate sobre la empresa en la actualidad, por tanto, no se centra tanto en el acceso a los medios de producción y la participación en la toma de decisiones de los trabajadores, sino en compartirla. El futuro está ligado al cambio de la propia organización de la empresa que facilite su permanencia en la economía formal y digital pues asegurará una senda de crecimiento equilibrada, duradera e inclusiva a largo plazo.

Desde este punto de vista, no debemos olvidar que la cooperativa siempre ha desempeñado un papel importante, no solo como elemento sustitutivo del intermediario, sino más bien como centro donde se organizan y estructuran estos dos componentes productivos bajo parámetros distintos a los tradicionales de la empresa capitalistas. De ahí que se les califique como formas jurídicas destinadas a estructurar “la innovación social”, que se demanda en cada momento de las distintas revoluciones que ha experimentado nuestro sistema capitalista de mercado (Capitalismo industrial, financiero y, últimamente, el tecnológico).

Principalmente, porque en ellas el principal activo con el que se cuenta para operar su digitalización se encuentra en el capital humano, y en los especiales vínculos personales y de confianza que se han ido estableciendo en el tiempo por los diferentes intereses que convergen en la organización empresarial: trabajadores, clientela, proveedores.....

Se deduce en estas reorganizaciones de la empresa, –en las que se uniría la tecnología Blockchain, a la tecnología social en el diseño el tipo societario cooperativo– una mayor eficiencia económica puesto que el ahorro en la retribución del capital se distribuye entre los trabajadores/usuarios, que ven de este modo aumentar la cantidad los rendimientos de los salarios, o una reducción en los precios de los productos o servicios. Y con ello una mayor eficiencia social palpable en la redistribución de la riqueza, vertebración del territorio, y en la preservación de profesiones y oficios, –como un patrimonio intangible que debe protegerse–.

#### **4. A MODO DE CONCLUSIÓN**

La titularidad por parte de las sociedades cooperativas, de una plataforma Blockchain –“la digitalización de la sociedad cooperativa”– y el desarrollo de su objeto social a



través de ella es en cierta forma también la humanización de la empresa digital, pues al paso que ya supone de por sí en una cooperativa de la transformación de trabajadores a emprendedores capaces de generar autoempleo “emprendido colectivamente”, se une no solo la permanencia en la economía formal, sino también en la digital.

La propiedad conjunta y la gestión democrática de las tradicionales de las sociedades cooperativas permiten inferir la condición de compartida y descentralizada (como la propia tecnología Blockchain) en todo lo que “de”, y “en” la cooperativa pudiera establecerse como objetivos, decisiones, gestión, actividades, y el uso y distribución de los excedentes y los riesgos. La cooperativa es una empresa de propiedad conjunta (de trabajar para otros se pasa a trabajar para uno mismo), democráticamente controlada (una persona, un voto), y que reduce la dispersión salarial (relación entre los salarios más bajos y los más altos). Se deduce en estas reorganizaciones de la empresa cooperativa, gestionada en plataforma Blockchain, consigue una mayor eficiencia económica puesto que el ahorro en la retribución del capital se distribuye entre los trabajadores, que ven de este modo aumentar la cantidad los rendimientos de los salarios. Y con ello una mayor eficiencia social palpable en la redistribución de la riqueza, vertebración del territorio, y en la preservación de profesiones y oficios, –como un patrimonio intangible que debe protegerse–.

Este reto, al que siempre ha hecho frente la cooperativa, hoy debe ser abordado desde la nueva dimensión marcada por su reflejo en la Cuarta Revolución Industrial, a nuestro juicio, mucho más profunda que las anteriores, así como por la metamorfosis que está sufriendo la empresa. Si hay una nota capaz de describir la situación actual de partida es que, paradójicamente, la recuperación económica no solo ya no se vincula a un descenso, significativo, en los niveles de desempleo, sino que se acompaña de un significativo descenso de las rentas de los salarios, con la consiguiente agravación de las desiguales económicas, lo cual es sintomático de que nuestro actual sistema capitalista de mercado ha entrado en un terreno incierto.

Las sociedades cooperativas de trabajo asociado son catalizadoras del autoempleo “emprendido colectivamente”, lo cual repercute en su calidad, resistencia, y cantidad. Por ello son claves en la innovación social que es una de las notas características fundamentales de la cooperativa, y que hace referencia no sólo a la necesaria innovación tecnológica sino a una innovación ligada al cambio de la propia organización. La singularidad de las cooperativas se basa en la capacidad de emprender de manera colectiva, de esta forma constituye un entorno idóneo para estimular y desarrollar la capacidad creativa y emprendedora de personas que en colectivo se atreven a asumir riesgos y que, de forma aislada, serían más complejos, sobre todo en el caso de personas que se hallan en riesgo de exclusión social. Así, las sociedades cooperativas de trabajo asociado además de fomentar la cultura emprendedora, ofrecen soporte para la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras y de autoempleo a los colectivos vulnerables.

Un porcentaje significativo de las empresas y los puestos de trabajo podrían mantenerse si existieran procedimientos de digitalización en todos los Estados miembros, que se viesan proyectados en planes de reciclaje, fomentando que la acción se lleve a cabo cuando las empresas aun cuentan con crédito y credibilidad de proveedores, clientes, trabajadores, entidades financieras, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA. VV (2017) *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*. Cizur Menor.
- BATIZ, J., CLAYBURGH, J. y SANTORINI, M. (2017). "The SAFT Project: Toward a Compliant Token Sale Framework". Disponible en: <https://saftproject.com/static/SAFT-Project-Whitepaper.pdf>
- BERCAULT. F. *Blockchain et Crowdfunding: la réalité derrière les promesses*. Disponible en: <https://medium.com/@fbercault/blockchain-et-crowdfunding-la-r%C3%A9alit%C3%A9-derri%C3%A8re-les-promesses-89799da170da>
- BERCOVITZ. A. (2014). "Constitución, empresa y libertad de competencia". En AA. VV, *Tratado de derecho de la competencia y de la publicidad*, (Coor.) GARCÍA –CRUCES. J.A, Valencia.
- BUTERIN. V E. (2014). "A next-generation smart contract and decentralized application platform". Disponible en: <https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper>.
- BLEMUS.S "Law and Blockchain: A Legal Perspective on Current Regulatory Trends Worldwide".
- CORTEN. P. (2018). "Implementation of Blockchain Powered Smart Contracts in Governmental Services". En *Delft University of Technology*. Disponible en: [uid:87709465-b9a1-48da-9ba5-eba98bc263d7](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5834-4_1).
- CHRISTIDIS, K. y DEVETSIKIOTIS, M. "Blockchains and Smart Contracts for the Internet of Things," *IEEE*, vol. 4, dedicado a *SPECIAL SECTION ON THE PLETHORA OF RESEARCH IN INTERNET OF THINGS*, 2016, pp. 2292 a 2303. Disponible en: [https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/378344/mod\\_resource/content/1/Christidis%20and%20Devetsikiotis.pdf](https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/378344/mod_resource/content/1/Christidis%20and%20Devetsikiotis.pdf).
- DE FILIPPI, P. y HASSAN, S. (2016). "Blockchain Technology as a Regulatory Technology From Code is Law to Law is Code". En *Revista Firstmonday*, vol. 21, núm. 12. Disponible en: [firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/7113](https://www.firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/7113).
- DRILLON, S. (2016). "La révolution blockchain. La redéfinition des tiers de confiance". En *RTDCom. Revue trimestreille de droit comercial et de droit économique*, p. 898.
- DAVARA FERNÁNDEZ DE MARCOS, E. (2017). "Los Smart Contract". En *Actualidad Administrativa, La ley*, núm. 7, sección *Administración del siglo XXI*.
- ECHEBARRÍA SÁENZ, M. (2017). "Contratos electrónicos autoejecutables (Smart Contracts) y pagos con tecnología Blockchain". En *Revista de Estudios Europeos*, núm. 70, *Monográfico-Economía colaborativa*.
- GONZÁLEZ-PÁRAMO, J. M. (2017). "Financial innovation in the digital age: challenges for regulation and supervisión". En *Revista de estabilidad financiera del Banco de España*, núm 32.
- GUEVARA, P. (2018). "Blockchain', las nuevas cadenas y bloques de la construcción del futuro". En *Mit technology review*.
- HILEMAN. G., RAUCHS, M. (2017) *GLOBAL CRYPTOCURRENCY BENCHMARKING STUDY*. University of Cambridge, Judge Business School.
- LAFARRE, A., VAN DER ELST, C.H. (2018). *Blockchain Technology for Corporate Governance and Shareholder Activism*. En *European Corporate Governance Institute (ECGI) – Law Working Paper* núm 390/2018. Disponible en: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3135209> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3135209>

- LAGARDE, C. (2017) "Central-banking-and-fintech-a-bravenew-world". Disponible en: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2017/09/28/sp092917-central-banking-and-fintech-a-bravenew-world>).
- MATZUTT, R., HILLER, J., HENZE, M., ZIEGELDORF, H., MULLMANN, D., HOHLFELD, O., WEHRLE, K. (2018). "A Quantitative Analysis of the Impact of Arbitrary Blockchain Content on Bitcoin" o appear in Proc. 22nd *International Conference on Financial Cryptography and Data Security* 2018. Disponible en [https://www.comsys.rwth-aachen.de/fileadmin/papers/2018/2018\\_matzutt\\_bitcoin-contents\\_preproceedings-version.pdf](https://www.comsys.rwth-aachen.de/fileadmin/papers/2018/2018_matzutt_bitcoin-contents_preproceedings-version.pdf) Proceedings to be published via Springer LNCS: <http://www.springer.de/comp/lncs/index.htm>
- ORCUTT, M. (2018) *Monográfico de la MIT Technology Review, The blockchain issue, The future of trust?*.
- PASTOR SEMPERE, C. (2016) *Dación en pago e insolvencia empresarial*, Madrid.
- PASTOR SEMPERE, C. (2003) *Dinero electrónico*, Madrid.
- PASTOR SEMPERE, C. (2002) *Los recursos propios en las sociedades cooperativas*, Madrid.
- PASTOR SEMPERE, C. (2017) "La estandarización de la información financiera de pymes y autónomos como clave de acceso a la financiación". En *Revista de derecho bancario y bursátil*, Año núm. 36, núm. 146.
- PASTOR SEMPERE, C. (2018). "Mercado Único Digital de los micropagos". En AA.VV. *Problemas actuales y recurrentes en los mercados financieros*, dir. MARIMON/MARTÍ Ed. Thomson-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra).
- PASTOR SEMPERE, C. (2017). "Criptodivisas: ¿una disrupción jurídica en la eurozona?" . En *Revista de Estudios Europeos*, núm. 70. Monográfico-Economía colaborativa.
- PASTOR SEMPERE, C. (2013). "Incidencia de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y de las políticas de la Unión europea en materia de mercado interior y de defensa de los consumidores en la contratación de viajes combinados". *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 288.
- PÉREZ-SOLÁ, C., HERRERA, J. y COMART, J. (2014). "Bitcoins y el problema de los generales bizantinos". En RECSI 2014. Disponible en: <https://web.ua.es/en/recsi2014/documentos/papers/bitcoins-y-el-problema-de-los-generales-bizantinos.pdf>
- PREUKSCHAT, A. (2017). Coordinador del libro AA. VV *Blockchain: la revolución industrial de Internet*, Madrid.
- TAPSCOTT, A. y TAPSCOTT, D. "How Blockchain Is Changing Finance". En *Harvard Business Review*.
- USMAN, C. H. (2017). *The Decentralized Autonomous Organization and Governance Issues*. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3082055> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3082055>
- ROBERT, L. (2017). *Corporate Governance on Ethereum's Blockchain*. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2977522> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2977522>.
- ROUHIAINEN, L. (2018) *Artificial Intelligence*, Poland.
- SCHWERIN, S. (2018) "Blockchain and Privacy Protection in the Case of the European General Data Protection Regulation (GDPR): A Delphi Study", *The BBAThe Journal of The British Blockchain Association*. Disponible en: <https://jbba.scholasticahq.com/> ISSN Online 2516-3957, vol. 1, p. 25.

- SHURBI, J. (2018). "Two Key Reasons Why Venture Capitalists Are Getting Pulled Into the ICO Space Funding through ICOs is up at least 20x since 2016 as venture capitalists are joining in". Disponible en: <https://bitrazzi.com/wp-content/uploads/2018/05/ICO-funding.png>.
- SONG, W. (2017). "Bullish on Blockchain examining Delaware's approach to Distributed Ledger Technology in Corporate Governance law and beyond". En *HARVARD BUSINESS LAW REVIEW ONLINE*, Vol. 8, *BULLISH ON BLOCKCHAIN*. Disponible en: <http://www.hblr.org/wp-content/uploads/2018/01/Bullish-on-Blockchain-Examining-Delaware's-Approach-to-Distributed-Ledger-Technology-in-Corporate-Governance-Law-and-Beyond.pdf>
- SUROWIECKI, J. (2018). "Bitcoin would be a calamity, not an economy". En *Technology Review (MIT)*. Disponible en: <https://www.technologyreview.com/s/610783/bitcoin-would-be-a-calamity-not-an-economy/>
- TINIANOW, A. (2017). "Delaware Blockchain Initiative: Transforming the Foundational Infrastructure of Corporate Finance". En *Delaware Blockchain Initiative and Caitlin Long, Symbiont*. Disponible en: <https://corpgov.law.harvard.edu/2017/03/16/delaware-blockchain-initiative-transforming-the-foundational-infrastructure-of-corporate-finance>.

## **EL FUTURO DEL TRABAJO: LAS CAPACIDADES Y EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA**

ESTELLA ACOSTA PÉREZ

Jubilada como Funcionaria de Enseñanza Secundaria  
Especialidad Orientación, y como Profesora Asociada de la Facultad  
de Formación de Profesorado y Educación  
de la Universidad Autónoma de Madrid  
Coordinadora del convenio entre las Federaciones de Industria  
y de Enseñanza de CCOO: Cambio de modelo productivo  
Cambio de modelo educativo



**Resumen:** La idea de esta comunicación parte de la base de considerar el trabajo y la educación desde una perspectiva de su importancia para el desarrollo humano, por lo cual se incluye en el ámbito de los derechos humanos. El peso del aprendizaje a lo largo de la vida es evidente desde ese enfoque, donde adquieren relevancia todas las adquisiciones de capacidades valiosas para la vida y para el trabajo: interactuar en grupos heterogéneos, de forma autónoma y con las herramientas adecuadas para comunicarse. Desde la OCDE, la Unión Europea o la OIT se han revalorizado las competencias claves pertinentes para ese desarrollo humano vital y laboral. En otro nivel, las capacidades específicas de determinados ámbitos necesarios para abordar los desafíos futuros, serán otra preocupación. Quizás dando un impulso a los criterios claves para los cambios de objetivos, contenidos y metodologías que nuestro sistema educativo debe asumir. Señalar esos cambios y algunas orientaciones para la enseñanza obligatoria y para la formación profesional inicial y continua. Todo ello acompañado del análisis reflexivo y crítico desde el punto de vista ideológico, que se inspira en los principios y las acciones que pueden garantizar el trabajo decente y la justicia social: 1) Las capacidades para la vida y para el trabajo. 2) la educación y la formación para el futuro del trabajo y 3) apuntes finales sobre los ejes del modelo ideológico

**Palabras clave:** Capacidades; desarrollo humano; aprendizaje; trabajo decente; justicia social.

**Abstract:** The idea of this communication is based on considering work and education from a perspective of its importance for human development. That's which is why it is included in the field of human rights. The meaningful of lifelong learning is evident from this approach, where all acquisitions of valuable skills for life and for work acquire relevance: interacting in heterogeneous groups, autonomously and with the right tools to communicate. From the OECD, the European Union or the ILO, the relevant key competences for this vital and working human development have been revalued. At another level, the specific capabilities of certain areas needed to address future challenges will be another concern. Perhaps giving an impulse to the key criteria for the changes of objectives, contents and methodologies that our educational system must assume. Pointing out these changes and some guidelines for compulsory education and initial and continuing vocational training. All this accompanied by reflexive and critical analysis from the ideological point of view, which is inspired by the principles and actions that can guarantee decent work and social justice: 1) The capabilities for life and for work. 2) education and training for the future of work and 3) final notes on the axes of the ideological model.

**Keywords:** Capabilities; human development; learning-decent work; social justice.

Uno de los mayores déficits en muchas de las actividades de este centenario de la OIT en nuestro país son las reflexiones, investigaciones o propuestas sobre educación y formación. Aunque, por otro lado, existen muchas referencias en todos los documentos sobre la importancia del desarrollo de las cualificaciones profesionales y el aprendizaje a lo largo de la vida

## 1. CAPACIDADES PARA LA VIDA Y PARA EL TRABAJO

### 1.1. Punto de partida

Partimos de la idea clave de **aprendizaje a lo largo de la vida**, porque ya hemos señalado su importancia en múltiples oportunidades, desde hace mucho tiempo, así como de la importancia de utilizar el concepto de **capacidades**, dejando sólo para aspectos muy específicos la noción de competencias. No es baladí la diferencia, porque estamos analizando un universo amplio y flexible del **desarrollo humano**, que no siempre se relaciona adecuadamente con la utilización de la noción de “competencias” (a menos que coincida con “capacidades”). Sabemos de las dificultades de diferenciar competencias de habilidades, destrezas o saberes prácticos. Por eso, las capacidades nos permiten abarcar distintos aspectos de las conductas pertinentes para el aprendizaje a lo largo de la vida. Sobre todo, en la medida en que las competencias suelen tener connotaciones diferentes según el trasfondo ideológico, el ámbito en el que se utilice o la función que cumplen en las evaluaciones de recursos humanos.

Por otro lado, interesa señalar la importancia de las capacidades en un modelo de desarrollo humano, coincidente con las necesidades básicas, en el sentido de lo que es capaz de hacer y ser cualquier ser humano, movilizándolo sus saberes, habilidades, valores, que le permiten vivir dignamente, en condiciones de justicia social. Esto indica dos aspectos: **la importancia de esas capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida y que los aprendizajes para adquirirlas se conviertan en derechos fundamentales universales**. Porque esas capacidades para hacer y ser como seres humanos no pueden quedar en manos de las decisiones individuales ni de relativismos culturales, sobre todo en la medida en que se relacionen con las transformaciones sociales, económicas, científicas o tecnológicas, porque afectan al futuro del trabajo pero también al futuro del desarrollo humano.

Las capacidades humanas, clásicas desde Marta Nussbaum (partiendo de A.Sen), se dedican a esos aspectos nucleares. Los aprendizajes formales, no formales e informales que faciliten la adquisición de esas capacidades contribuyen al desarrollo humano, porque sin ellas no es posible desarrollar otras capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida o para el trabajo. Implican a toda la sociedad, como necesidades a satisfacer para garantizar la continuidad de la especie y de las organizaciones sociales. Por lo cual, las capacidades básicas que pueden adquirirse en los sistemas educativos se transforman en herramientas imprescindibles, claves para el futuro de la vida y del trabajo. En los noventa, el Informe Delors indicaba los pilares de la educación que se incardinan con estas necesidades humanas: **aprender a aprender, a conocer, a hacer, a ser y a convivir**. Son la esencia para que el aprendizaje a lo largo de la vida sea una realidad.



## 1.2. Qué capacidades o competencias claves

El proyecto DeSeCo de la OCDE define competencia como **“la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”**.

Las capacidades que necesitamos aprender se movilizan en 3 ámbitos:

- a. **Usar herramientas de manera interactiva**
- b. **Interactuar en grupos heterogéneos**
- c. **Actuar de forma autónoma:**

Este marco significa un avance muy interesante respecto de otros modelos, porque va a iluminar las competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida de la Unión Europea. Sobre todo en la medida en que rompe con los esquemas tradicionales de acumulación de información enciclopédica, si analizamos en profundidad sus descripciones y son los ejes de la enseñanza obligatoria. En el marco más general también es reveladora la explicación del Parlamento y el Consejo europeos **“Las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que le permitirá adaptarse más rápidamente a la evolución constante de un mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor. Estas capacidades constituyen también un factor esencial de innovación, productividad y competitividad, y contribuyen a la motivación y la satisfacción de los trabajadores, así como a la calidad del trabajo. ”**

Para responder a las necesidades de integración social, ciudadanía activa y empleo deberían adquirir las competencias clave:

- \* **los jóvenes,**
- \* **los adultos,** a lo largo de sus vidas,
- \* **los grupos en desventaja,** . Se trata sobre todo de personas con cualificaciones de base reducida, o que han abandonado pronto los estudios, desempleados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, etc. “

El carácter integral de las competencias, ignorado muchas veces, se refleja en el objetivo principal:

*“determinar y definir las competencias clave necesarias para la plena realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en la sociedad del conocimiento:*

- *Comunicación en lengua materna*
- *Comunicación en lenguas extranjeras*
- *Competencia matemática y competencia básica en ciencia y tecnología*
- *Competencia digital*
- *Aprender a aprender*
- *Competencias sociales y cívicas*
- *Sentido de la iniciativa y espíritu de la empresa*
- *Conciencia y expresión culturales “*

**Es necesario reconocer:**

- **Carácter holístico e integrado.** Conocimientos, capacidades, actitudes valores y emociones no pueden entenderse de manera separada, siempre están interrelacionados en el comportamiento humano.
- **Carácter contextual.** Las competencias se concretan y desarrollan vinculadas a los diferentes contextos de acción
- **Dimensión ética.** Las competencias se nutren de las actitudes, valores y compromisos que los sujetos van adoptando a la largo de la vida
- **Carácter creativo de la transferencia.** La transferencia debe entenderse como un proceso de adaptación creativa en cada contexto, la movilización de las capacidades en diferentes circunstancias significa valorar la experiencia y los saberes de distintos orígenes.
- **Carácter reflexivo.** Las competencias básicas suponen un proceso permanente de reflexión para armonizar las intenciones con las posibilidades de cada contexto.
- **Carácter evolutivo.** Se desarrollan, perfeccionan, amplían, o se deterioran y restringen a lo largo de la vida.

El proceso de aprendizaje será complejo y dinámico, donde se juegan registros intelectuales, emocionales, prácticos e incluso históricos de la sociedad. (Acosta Pérez, 2017:180-182).

### 1.3. Hacia el mundo del trabajo

Las capacidades que señalan los informes de la OIT sobre el futuro del trabajo se adquieren sobre esas bases y partiendo de esos aprendizajes, tanto en la enseñanza obligatoria como cuando se forma a la población adulta.

*“El futuro del trabajo requerirá un doble ajuste de los sistemas de desarrollo de las capacidades. En primer lugar, esos sistemas deberán proporcionar las capacidades básicas que permitan a las personas aprovechar las oportunidades tecnológicas cambiantes. En segundo lugar, deberán facilitar la formación dinámica a lo largo del ciclo de vida, para garantizar que las personas sigan el ritmo de la digitalización y otros factores de cambio.”*

Algunos estudios y un trabajo de campo realizado en 1999 en CCOO de Madrid, en el marco de las acciones complementarias a la formación, ya se indicaban **las capacidades claves para el trabajo**, algunas coincidentes con las competencias claves europeas y otras con varias de las identificadas en informes de la OIT (sobre todo del CINTERFOR). Marcan la tendencia para las capacidades para el aprendizaje a lo largo de la vida, que son dinámicas, cambiantes, deben contextualizarse, y necesitan de cambios importantes en las metodologías de aprendizaje, tanto como la necesidad de garantizar el derecho a la educación a lo largo de toda la vida:

*“Como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana. En ambos casos, se debe actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida: las relaciones consigo mismo, las relaciones con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y las relaciones con el entorno.”. (Acosta Pérez, 2014:18)*

### **Capacidades claves para el trabajo (y para la vida):**

***Comunicación e interacción***

***Adaptabilidad al cambio***

***Trabajo en equipo***

***Iniciativa e innovación***

***Autonomía***

***Resolución de problemas***

***Planificación y organización del trabajo***

***Valoración del entorno de trabajo***

***Formación continua*** (Guerrero, Acosta y Taborda, 1999:22-23)

Otras capacidades indicadas para el mundo del trabajo, que pueden ser útiles para el aprendizaje a lo largo de la vida, exploran otros planos del desarrollo intelectual, social o emocional, integrados en capacidades genéricas. Más específicamente relacionadas con desafíos organizativos y tecnológicos en la industria TIC, los hemos analizado en un trabajo del convenio entre Industria-CCOO y la Universidad Politécnica de Madrid (Pérez Martínez, Díaz Bustamante y Acosta Pérez, 2015).

Desafíos	Competencias profesionales
<i>Usar métodos colaborativos para potenciar la innovación.</i>	Comunicación y Trabajo en equipo cooperativo. Iniciativa y creatividad. Capacidad de elaboración de proyectos. Saberes y habilidades Técnicas de su área. Capacidades simbólicas y cognitivas del ámbito científico
<i>Combinar flexibilidad y eficiencia en los medios productivos</i>	Adaptación activa a los cambios y capacidad para resolver problemas. Conocimientos científicos y tecnológicos. Tecnologías punteras y específicas Disponibilidad, adaptabilidad, flexibilidad
<i>Gestionar tamaño de series y tiempos de respuesta más cortos</i>	Pensamiento estratégico. Capacidad de análisis, diseño o proyectos. Planificación, organización y valoración de las situaciones de trabajo. Sólida formación tecnológica y científica del proceso
<i>Adaptarse a la predicción de la demanda y a la hiperconectividad del cliente</i>	Colaboración y compromiso, con expectativas clientes. Alto nivel en análisis de datos. Actualización en TIC Formación en metodologías de predicción. Marketing, psicología del consumidor
<i>Logística, trazabilidad y sostenibilidad</i>	Habilidades sociales Trabajo interdisciplinar. Digitalización en distribución y trazabilidad. Conciencia y manejo de tecnologías punteras para la sostenibilidad del proceso, eficiencia energética, materias primas, gestión de residuos

## 2. LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

### 2.1. El sistema educativo y la formación profesional

Partimos de la base de lo expresado en el punto anterior: educar para el desarrollo humano que implica formar a la fuerza de trabajo en todas las capacidades que le permitan hacer y ser, en la ciudadanía y en el mundo laboral, en el convencimiento de sus interrelaciones. En segundo lugar, atender a la formación profesional necesaria para evitar la exclusión social, logrando la adaptación a los cambios económicos, tecnológicos y organizativos en el empleo, que puedan generar justicia social. Siempre sobre la base de la formación en las capacidades claves para el aprendizaje permanente

En las respuestas al cómo deben transformarse pueden incluirse medidas desde las políticas públicas, la estructura del sistema, el acceso, la permanencia o los recursos

¿Qué cambiamos en el sistema educativo para satisfacer estas necesidades y aplicar procesos de enseñanza-aprendizaje cuyos resultados produzcan la adquisición y desarrollo de esas capacidades?

- Cualquier cambio en unas instituciones tan arcaicas como las escolares significan un gran esfuerzo, recursos, debates, consensos, considerar las resistencias al cambio y proponer fórmulas de financiación.
- La viabilidad sólo es posible si se cuenta con **el profesorado**, las reformas no pueden implantarse sin su participación. Habrá que considerar cómo, cuándo

y en qué temas es pertinente su participación, pero es indudable la necesidad de formación previa antes de implantar algunos de los cambios necesarios.

- c) Otros cambios son bastante evidentes: **los diseños curriculares**. Significa revisar el sentido de multitud de contenidos existentes, descartar algunos e incorporar otros, sobre los que ya existen propuestas o demandas sociales. Pero sobre todo, es necesario **cambiar las metodologías** de enseñanza-aprendizaje, las experiencias educativas, los criterios de evaluación de los resultados de aprendizaje (por capacidades). Evidente objetivo será el abandono del academicismo tradicional, intentando un cambio de modelo educativo que favorezca el desarrollo de capacidades claves en detrimento de contenidos formales tradicionales, fomentando la experimentación, la innovación, los procedimientos activos. La sociedad del conocimiento requiere capacidades de pensamiento, de creatividad, de participación en proyectos, que no se enriquecen si sólo se reproducen palabras de un libro.

En resumen, son necesarios cambios en los temas a tratar, sin sobrecargar de acumulación de información, pero tan relevante como eso serán los cambios metodológicos que en muchos casos son los que forman las capacidades. Un ejemplo específico es la capacidad para trabajar en equipo, que no se puede aprender sin practicarla. Además, si existe un consenso generalizado en la necesidad del aprendizaje de *la capacidad para resolver problemas*, no es aceptable aprender algunos temas matemáticos o científicos de forma mecánica o de memoria. Si se insiste en la flexibilidad, la diversidad de situaciones a considerar, las dinámicas de los cambios científicos y tecnológicos, la necesidad de **actuar en grupos heterogéneos**, no se puede continuar con fórmulas uniformes, no se pueden repetir estructuras rígidas, ni organizar grupos homogéneos. Salvo algunas herramientas muy concretas, donde condicionan mucho los conocimientos previos, y como los grupos serán heterogéneos en mayor o menor medida, habrá que realizar adaptaciones permanentes que atiendan a la diversidad del alumnado (en todo sentido, no sólo por el origen étnico o el género). Pero, **estas experiencias necesitan unos recursos, aparte de la formación del profesorado, en esencia grupos reducidos y condiciones espacio – temporales flexibles**. Muchas cuestiones a debatir y priorizar empezando por la financiación y por los criterios de participación.

Será necesario revisar los perfiles profesionales del profesorado, por ejemplo, diferenciando la secundaria obligatoria de la postobligatoria, incorporando mayores cuotas de formación pedagógica o experiencia laboral en la FP, incluyendo opciones de desarrollo profesional (superando la carrera plana). Evitar el aislamiento de las instituciones educativas, coordinando las políticas públicas de orientación, de inserción laboral, las relaciones con la universidad, etc. etc. Un modelo educativo debe considerar principios y objetivos de desarrollo profesional de sus agentes y funcionar con canales transparentes y eficaces de coordinación con otras políticas públicas.

Ya hemos señalado infinidad de veces los cambios para la FP del sistema educativo: actualización de diseños, creación de nuevas titulaciones, ampliación de las ofertas de plazas, flexibilidad para el acceso de la población adulta. Todo ello y otros ejemplos de posibles mejoras implican dos vertientes nucleares: 1) inversiones en la red pública y 2) compromiso económico y formativo de las empresas.

Muchos análisis existentes e incluso las demandas de foros empresariales coinciden en variadas capacidades genéricas y transversales de carácter social o de comportamiento, que deben objetivarse para no caer en definiciones interesadas de los modelos de recursos humanos. Pero, si el Foro económico mundial señala como prioritarias las capacidades de resolver problemas, pensamiento crítico y creatividad, no es admisible que se demanden otras capacidades relacionadas con la venta o el marketing (como genéricas). La capacidad para asumir diferentes tareas, será una deformación hacia la polivalencia, si no se acota en perfiles profesionales acordes con las funciones a desarrollar o las áreas de intervención. (Acosta Pérez, 2016:17)

Desde el marco de los principios que defiende la OIT, se pueden realizar cambios sin tocar la legislación, mediante el diálogo social, apoyándose en observatorios sectoriales, sin provocar grandes resistencias. Toda política pública debe considerar los múltiples efectos de sus intervenciones, pero respondiendo a criterios de rentabilidad social, de redistribución, convocando la colaboración público-privada, pero responsabilizándose de sus resultados.

## 2.2. El sistema de formación para la fuerza de trabajo

*“El profesor J. Van Nispen expone que “sólo desde la formación continuada es posible dar respuesta a la demanda laboral que exige la digitalización”.*

Partimos de una base formativa poco sólida de la población adulta, que hay que revertir si no queremos una sociedad segmentada con exclusiones sociales graves. Los niveles formativos, en general, son deficitarios en amplias capas de población como puede comprobarse en datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, El desequilibrio generacional es evidente y puede generar graves conflictos sociales en la medida en que se aceleran los cambios tecnológicos, aunque ya es evidente en las tasas de empleo. Por lo cual, resulta muy preocupante la situación en el mundo del trabajo:

*“Los estudios empíricos que se han realizado en España en los últimos años evidencian que las nuevas formas de organización del trabajo basadas en el reconocimiento de la cualificación y en la autonomía de los trabajadores, tienen escasa incidencia en la realidad diaria de las empresas españolas.” (Pérez de Guzmán Padrón y Prieto Rodríguez, 2015:3)*

Por lo cual, la recualificación y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en la experiencia profesional son vitales para garantizar la cohesión social. Con el acompañamiento de una orientación profesional que afiance la construcción de un proyecto personal de desarrollo profesional, partiendo de la historia vital, laboral y formativa, contextualizando las opciones para garantizar la viabilidad. Porque ante las incertidumbres presentes y futuras, en particular sobre el empleo, diagnosticar las necesidades formativas de la población adulta resulta una tarea altamente compleja y dinámica, que no puede solucionarse con recetas mágicas, en manos de “expertos”, sino que tiene que acoplarse a la realidad a partir del diálogo social, respondiendo a los reales intereses, motivaciones, y situaciones de la fuerza de trabajo. Siempre en relación con el sistema productivo, los sectores económicos, con rentabilidad social, nunca sujetas a las demandas inmediatas de las empresas, que deben invertir en la cualificación profesional de la fuerza de trabajo.

Si pensamos en el acceso a la formación profesional del sistema educativo por parte de la población adulta, existen instancias que habría que reformar y acciones disponi-

bles que se desconocen: las pruebas de acceso, las pruebas libres para la obtención de titulaciones, que acaban en manos de academias que obtienen beneficios prometiendo la titulación cuando sólo preparan para las pruebas. Escasez de ofertas vespertinas, muy acusada en algunas Comunidades Autónomas. Tampoco se han producido los cambios necesarios para ofertar módulos independientes ni suficientes convocatorias de acreditación de la experiencia laboral y la formación no formal. La oferta pública deficiente en titulaciones que son requisito para ejercer una profesión o acceder a un empleo, o la inexistencia de titulaciones en familias profesionales con empleo.

El futuro del empleo depende de muchas variables, muchas de ellas incontrolables en un modelo económico global asentado en las finanzas, ahora con la desregulación neoliberal que aprovecha las nuevas tecnologías digitales. Pero el futuro del trabajo humano, responde a una evolución relacionada con la ciencia y la tecnología, que señala algunos caminos imprescindibles. Lo hemos trabajado en varios informes, para garantizar el trabajo decente y la justicia social.

En otro sentido, la participación de los agentes sociales a nivel institucional garantiza una parte de la satisfacción de necesidades o la dedicación de recursos, pero no habrá una verdadera efectividad si no existe mayor participación de la comunidad educativa en el caso de los centros escolares y de la Representación Legal de la fuerza de trabajo en la negociación colectiva sectorial y de empresa. La detección de necesidades formativas concretas de un sector o de una empresa requiere asesoramiento técnico y sensibilización de representantes empresariales y sindicales, una mayor dedicación y una buena formación. También es vital corregir disfunciones de coordinación entre diferentes organismos de las administraciones públicas, entre empleo y educación, entre políticas activas de empleo y políticas públicas de educación y formación y superar diferencias regionales que profundizan desigualdades, con brechas significativas en las cualificaciones. Brechas de edad, de género, por niveles de estudios, territoriales y sectoriales, que hay que superar si somos consecuentes con los objetivos del trabajo decente.

EN LA FP DEL SISTEMA EDUCATIVO	EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
Superar el prestigio de la FP	Diálogo social tripartito estratégico
Actualizar titulaciones y diseños	Temas claves en la negociación colectiva: derechos, clasificación profesional. promoción
Aumento de plazas	Diagnóstico real de las necesidades de la fuerza de trabajo, los sectores, los territorios
Metodologías activas. Teoría-práctica	Aumento de las inversiones de las empresas
Espacios y equipamientos adecuados	Formación continua y recualificación
Formación del profesorado	Reconocimiento de la cualificación
Inversiones en la red pública	Coordinación entre administraciones
Mayor compromiso de empresas Contrataciones y alternancia en la FP Dual	Coherencia entre políticas educativas, de formación y de empleo
<b>Políticas públicas de Orientación Profesional:</b> a lo largo de la vida, para ejercer opciones educativas, formativas, laborales y desarrollar sus profesiones	

### 3. APUNTES FINALES SOBRE EL MODELO IDEOLÓGICO

Para que el aprendizaje a lo largo de la vida sea una realidad tenemos que señalar la importancia de la *alfabetización digital* de toda la población, pero tan imprescindible o más es la *alfabetización científica* y la *alfabetización subjetiva o educación emocional*, grandes abandonadas en muchos sistemas educativos y de formación. En la formación profesional la *interrelación teoría práctica* en los aprendizajes, *alternancia* con experiencias laborales, que no siempre se planifican o se realizan de forma lícita y adecuada.

El presente y el futuro requieren **una formación profesional para el trabajo decente**, con unos conceptos y unos principios fijados por la OIT como **Empleabilidad, Equidad, Pertinencia y Calidad, Garantizando el Diálogo social**

Todo ello no es posible o se distorsiona totalmente si nos dejamos arrastrar por los modelos neoliberales, que convierten el Estado y las políticas públicas en enunciados vacíos porque priorizan los mandatos del mercado. En medio de la desregulación o la mercantilización no es posible garantizar ni los derechos, ni la igualdad, ni la cohesión social. En un contexto de individualización, con la trampa de la libre elección, la fuerza de trabajo más vulnerable no encuentra opciones reales de recualificación. Si las capacidades, las competencias o los conocimientos necesarios los tienen que aportar "las personas", como pretenden las nuevas orientaciones individualizadoras, las responsabilidades públicas o de las empresas se difuminan hacia el sálvese quien pueda.

La llave maestra la encontraremos en un modelo de revalorización del papel del trabajo humano, de fundamentación económica, social y cultural del valor añadido (como plusvalía), de las aportaciones de la fuerza de trabajo a todos los procesos productivos. Porque, sin considerar el capital social generado por la fuerza de trabajo, sin tener en cuenta el trabajo incorporado en la tecnología, permitiendo la ocultación de las relaciones sociales de producción, jamás puede construirse ni justicia social ni trabajo decente. En condiciones de precariedad, inseguridad, sin derechos, en medio de un contexto de alta incertidumbre, ni se garantiza el futuro del trabajo, ni el empleo decente ni un desarrollo humano con justicia social.

Por otro lado, en sociedades que se legitiman como democráticas es importante reafirmar el derecho a la educación como una obligación de los Estados, como el más significativo de los derechos humanos, en la medida en que capacita a los seres humanos para conocer y reivindicar los otros derechos. Es muy difícil que exista un ejercicio real de los derechos humanos, civiles, políticos, laborales sin los niveles educativos adecuados. De ahí su interdependencia para el resto de derechos, no solamente para el desarrollo de los individuos sino como garante del desenvolvimiento de las sociedades democráticas (*Latapi, 2009: 255*)



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACOSTA PÉREZ, E. (2014). *Educación, formación y cualificación profesional Aprendizaje a lo largo de la vida y empleabilidad*. Informe nº 91. Citas CINTERFOR/OIT. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- GUERRERO, A., ACOSTA, E. y TABORDA, A. (1999). *Competencias Clave para la Orientación Ocupacional*. Madrid: Ediciones GPS.
- PÉREZ MARTÍNEZ, J., DÍAZ BUSTAMANTE, J. M. y ACOSTA PÉREZ, E. (2015). *El empleo y las cualificaciones profesionales en la industria TIC*. Convenio Universidad Politécnica de Madrid-CCOO INDUSTRIA.
- ACOSTA PÉREZ, E. (2016). *Cambio de modelo productivo cambio de modelo educativo*. Informe 125 de la Fundación 1º de Mayo.
- PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN, S. y PRIETO RODRÍGUEZ, C. (2015). "Políticas empresariales de mano de obra y configuración del empleo en España". En *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73 (2).
- ACOSTA PÉREZ, E. (2016). *Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0*. Informe 122. Madrid Fundación 1º de mayo.
- LATAPÍ SARRE, P. (2009). "El derecho a la educación". En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol 14 nº 40.
- SEN, A. (2000). "Trabajo y derechos". En *Revista Internacional del Trabajo* vol. 119, núm. 2, págs. 129-139.

## Bibliografía breve no citada

- ACOSTA, E. (2015), *Combatir la ideología neoliberal. Políticas de empleo y formación profesional para la justicia social*. Informe 114. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- ACOSTA PÉREZ, E. (2017). "Una digitalización justa y equitativa". INSTITUTO EUROPEO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. ISEGORÍA. [www.asociacionisegoria.org](http://www.asociacionisegoria.org).
- ACOSTA PÉREZ, E. (2017). "Digitalización y cualificaciones: el empleo y la clasificación profesional". Pasos a la izquierda nº 10. Disponible en: <http://pasosalaizquierda.com/?p=3183>.
- ACOSTA PÉREZ, E. (2018). "El trabajo, la educación y la formación: contradicciones y dilemas hacia el cambio de modelo". En RED EUROLATINOAMERICANA DE ANÁLISIS DE TRABAJO Y SINDICALISMO. Eje Educación y trabajo. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/ET.AcostaPerez2018.pdf>
- ACOSTA PÉREZ, E. (2018). "El futuro del trabajo: la digitalización, el empleo y las capacidades humanas". En Iniciativa Interuniversitaria futuro del trabajo OIT. Eje 4.4 Educación, formación y competencias.
- BORDIEU, P. (1979). "Los tres estados del capital cultural". En *Actas de investigación en ciencias sociales*. nº 30 documento digital traducido, incorporado en otras ediciones.
- CASANOVA, F. (2000). *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- DELORS, J (1993). *La educación encierra un tesoro*. París: Ediciones UNESCO.

- ERMIDA URIARTE, O. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR.
- GIROUX, H. (2001). *Cultura, política y práctica educativa*. Barcelona: Graò.
- NEFFA, J. C. (1999). *Crisis y emergencia de los nuevos modelos productivos*. Buenos Aires: CLAC-SO.
- NUSSBAUM, M. (2012). *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Planeta.
- ROJAS, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Montevideo: CINTERFOR/ OIT.
- SENNETT, R. (1994). *Carne y Piedra*. Madrid: Alianza Editorial.
- SOLÉ PARELLADA, F. (2000). *Los retos formativos de la sociedad de la Información*. UIMP: FORCEM.
- TEDESCO, J.C. (comp.) (2015). *La educación argentina hoy: La urgencia del largo plazo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- TORRES SANTOMÉ, J. (2007). *Educación en tiempos de neoliberalismo*. Madrid: Morata.

**EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS  
LABORALES: MÁS ALLÁ DEL 'SOFT LAW'**

FRANCISCO VALLEJO CÁRDENAS

Doctorando

Universidad Carlos III de Madrid



**Resumen:** La comunicación parte de la base de la necesidad del desarrollo de una cultura de la legalidad que controle la globalización, se identifica a la empresa transnacional como sujeto a regular por una posible normativa protectora, haciendo especial énfasis en la necesidad del desarrollo de obligaciones jurídicas mediante un convenio vinculante que surja de la OIT. Para ello se pone en valor la experiencia del Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos.

**Palabras clave:** Globalización; empresas transnacionales; hard-law; soft-law.

**Abstract:** The principal aim of the paper is to analyze the necessity to develop a culture of legality in relation to globalization. It identifies the transnational corporations as a subject to be regulated by a protective normative of labor rights and stressing the necessity of developing legal obligations through a binding treaty at the ILO. To exemplify, the paper puts on value the experience of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.

**Keywords:** Globalization; transnationals corporations; hard-law; soft-law.

## 1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la conmemoración del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se nos invita a reflexionar sobre el futuro del trabajo. La mirada ‘hacia adelante’ propuesta obliga a atender a una gran cantidad de factores contextuales<sup>1</sup> de los que centraré mi análisis en la globalización y su repercusión respecto de la heteronomía de “la norma jurídicas laboral internacional”, el surgimiento y desarrollo de las sesiones del “Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos” (OEIGWG) como posible ejemplo a seguir por la OIT.

## 2. TRES ASPECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN

Del debate en torno a la globalización quiero destacar tres aspectos, el primero de ellos se refiere a la recepción de una definición procedimental del fenómeno, según la cual globalización sería el proceso mediante el cual se puede “convertir algo en «global»” (Fariñas, 2005: 31). En este sentido es posible entender que una noción amplia de empresa transnacional (ETN) –empresa que opere más allá de los límites de un estado concreto– coincide con el concepto de empresa globalizada.

En segundo lugar, llama la atención la presencia de dos tipos de discursos que conviven dentro del debate de la globalización y a menudo son presentados de manera indiferenciada, el primero de estos discursos podríamos llamarlos descriptivos en ellos se da cuenta de una realidad vinculada a “procesos históricos de construcción social” (Fariñas, 2005: 32 y Fariñas, 2012: 110), es posible decir que esta forma de tratar la globalización se encarga de lo que ésta “es”, por otro lado, existen discursos que pueden ser entendidos como prescriptivos los que se relacionan con elementos ideológicos<sup>2</sup>, en los cuales lo que se pretende hacer es decir lo que la globalización “debe ser”. Distinguir entre estos dos niveles de discursos permite no caer en la “falacia naturalista”, según la cual a partir de la naturaleza de las cosas (“ser”) es posible extraer resultados normativos (“deber ser”). Por ejemplo, al señalar que como la actividad de las ETN excede los límites de los estados –discurso descriptivo–, deben ser estas las que se autorregulen y que el papel de los estados y de los organismos internacionales –entre ellos la OIT– debe ser el de dictar principios orientativos, vigilar cumplimiento de las normas autoimpuestas, otorgar “sellos” a buenas prácticas, etcétera –discurso prescriptivo–. La importancia de esta distinción viene dada en que como los discursos prescriptivos son de tipo ideológico, marcan un terreno a disputar, no vienen dados de antemano. Una buena manera de enfrentar estos debates ideológicos es considerando los objetivos que se pretenden

---

<sup>1</sup> CRUZ VILLALÓN identifica “al menos” seis “factores contextuales condicionantes” en la transformación del trabajo, a saber: “[...] la globalización de la economía, la extensión de las tecnologías de la información y la robotización de los procesos productivos, la descentralización productiva como forma de organización de las empresas, el impacto de la economía sobre el medio ambiente y el acelerarse del cambio climático, la intensificación de los flujos migratorios, así como los cambios culturales en la percepción de la ciudadanía dentro del mundo del trabajo” (CRUZ VILLALÓN 2017: 14).

<sup>2</sup> Fariñas establece un vínculo entre la globalización prescriptiva y la difusión planetaria del neoliberalismo, dando lugar a la construcción del concepto “globalización neoliberal” (Fariñas, 2005).

alcanzar, en el caso de la OIT su principal objetivo es alcanzar la paz universal por medio de la justicia social<sup>3</sup> y este objetivo prima sobre los objetivos relativos a política económica (Humblet y Zarka-Martres, 2001:7).

El tercer aspecto se vincula con el tratamiento de la globalización desde el Derecho y se vincula con una supuesta necesidad de “[...] suavizar las aristas de los conceptos tradicionales, de forma tal que puedan describir la nueva realidad [...]”, esta “[...] lógica peculiar que consiste en «quitarle hierro» a los conceptos antiguos, «matar su veneno» para hacerlos encajar en un horizonte más fluido, menos definido, más flexible” (Laporta 2014: 42), dando lugar a lo que se ha llamado el paradigma de la voluntariedad de protección de derechos (Guamán y Moreno, 2018) caracterizado por el recurso a instrumentos de ‘soft law’ como vía de regulación. El ‘soft law’ puede ser entendido como normas de conducta que no son jurídicamente vinculantes, de las que es posible desprender algún nivel de compromiso<sup>4</sup> (Laporta, 2014: 60-79). Este paradigma de la voluntariedad opera en dos niveles, el primero de ellos consiste “[...] en atribuir capacidades normativas a las empresas, retirando las normativas estatales o adaptándolas a las exigencias de las empresas” (Capella, 2008: 296), manifestada, por ejemplo, en el desarrollo de códigos de conductas. El segundo nivel se refiere a la ‘regulación’ generada por los sujetos de derecho internacional<sup>5</sup>, en que se rehúye de la creación de obligaciones vinculantes, optando por la vía de instrumentos situados en una especie de ‘nebulosa’ más cercana a factores éticos y políticos que a instrumentos jurídicos, un ejemplo de esto puede encontrarse en los “Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos”, también conocidos como Principios Ruggie, pues en vez de haber generado obligaciones internacionales jurídicamente vinculantes, hacen todo lo contrario<sup>6</sup> (Guamán y Moreno, 2018: 77-85).

Para poder avanzar en la búsqueda de la paz por medio de la justicia social es indispensable un cambio de paradigma desde la voluntariedad al desarrollo de una cultura de la legalidad de la globalización en la que son fundamentales los instrumentos jurídicos y políticos (Fariñas, 2012: 113).

### 3. REGULACIÓN DE LA GLOBALIZACIÓN

Hemos señalado el vínculo existente entre globalización y empresas, siendo las ETN una manifestación de la noción de empresa globalizada. Al operar en distintas jurisdicciones las ETN, van adquiriendo un poder que se ve acrecentado por el desarrollo de la tecnología y la posibilidad de organizar su ciclo productivo de manera descentralizada y deslocalizada, pues la reglamentación actual permite a las ETN “[...] fragmentar el

<sup>3</sup> Este mandato explícito desde el Tratado de Versalles (1919) fue retomado y desarrollado en la declaración de Filadelfia (1944).

<sup>4</sup> “[...] los compromisos pueden ser de muchos tipos: sociales, morales, políticos, jurídicos, etc.” (LAPORTA, 2014: 78)

<sup>5</sup> Los estados son los sujetos clásicos de creación de derecho internacional, sin embargo, la conformación tripartita de la OIT, puede permitir entender que dentro de los sujetos creadores de normas internacionales también se encuentran representados empleadores y trabajadores.

<sup>6</sup> Así cuando se tratan los principios generales se señala: “En ningún caso debe interpretarse que estos Principios Rectores establezcan nuevas obligaciones de derecho internacional [...]”

trabajo en múltiples empresas y territorios, dentro y fuera de las fronteras de un país, sin perder un ápice de poder de control del entero proceso” (Molina Navarrete, 2017: 127), esto también podría permitir a las ETN elegir los territorios donde operar pudiendo dar lugar a prácticas de ‘dumping social’, alejando a la OIT de la consecución de la justicia social. El problema de la regulación de las ETN sería, hasta este punto, la territorialidad de la norma laboral nacional (Quintero, 2017: 524-525).

También se mencionó que como mecanismo regulatorio del mundo globalizado –en una pretendida búsqueda de eficacia normativa– se acude a herramientas de ‘*soft law*’, las que podrían servir para intentar controlar el incremento de poder de las ETN y dotar de algún tipo de protección a los trabajadores “[...] siquiera de *facto* en Estados distintos a los que se encuentra la empresa matriz [...]” (Quintero, 2017: 526).

El primer nivel de operatividad del ‘*soft law*’ se apela a la autonomía de la voluntad como fuente de ‘autorregulación’ y puede ser ejemplificado mediante dos de sus manifestaciones la primera de ellas consiste en el desarrollo de códigos de conducta por parte de las ETN que son manifestaciones de voluntad unilateral de las ETN de dudosa aplicación jurídica, la segunda manifestación estaría dada por el desarrollando Acuerdos Marco Internacionales (AMI), entre ETN y alguna representación global de trabajadores (que se suma a la autonomía de la voluntad de empresarial), los que tienen la virtud de incorporar a los trabajadores en el desarrollo de garantías laborales mínimas en la actividad de la ETN (incluyendo, en algunos casos, a las empresas vinculadas y las cadenas mundiales de suministro).

En el segundo nivel en que actúa la regulación mediante ‘*soft law*’ los sujetos de Derecho internacional optan por desarrollar ‘conceptos’ sin valor obligacional. En este sentido la OIT “[...] dispone de la acción normativa como medio principal. En los últimos años la organización ha tratado de acomodar su acción normativa a un mundo globalizado, dominado por el capitalismo financiero y azotado por la crisis económica. Y así, junto al enfoque tradicional, consistente en la adopción de normas internacionales del trabajo, ha seguido otro funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo” (Gil y Gil, 2017: 105). En este segundo nivel cobran importancia conceptos como “trabajo decente” que fue puesto como “finalidad primordial” de la OIT por su ex-Director General, Juan Somavía, en su Memoria ante la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, el énfasis en la dirección del organismo está orientado más por la diplomacia, que por el Derecho internacional. Además del desarrollo de conceptos es posible resaltar, dentro de la huida de las obligaciones jurídicamente vinculantes, el uso de otras vías “regulatorias” como las “declaraciones” que emanan del Consejo de Administración de la OIT y no de la Conferencia Internacional del Trabajo y los “marcos multilaterales” que emanan de la Conferencia, pero se alejan de la regulación del art. 19 de la Constitución de la OIT (convenios y recomendaciones), por no ser vinculantes ni generar siquiera compromisos implícitos (Gil y Gil, 2017: 119).

El otro aspecto que se mencionaba de la globalización es la convivencia indiferenciada de discursos descriptivos y prescriptivos, en este sentido la regulación vía ‘*soft law*’ es una opción ideológica que puede ser justificada desde distintas ópticas, pero que en tanto manifestación de un discurso prescriptivo no responde a la naturaleza de las cosas y es en esencia controvertible.



Si se presenta el debate en términos dicotómicos por un lado se encuentra el *'hard law'* y por otro el *'soft law'*, ambos tienen factores deficitarios. Respecto del *'hard law'* laboral internacional se puede criticar desde una perspectiva "realista" sosteniendo:

- su falta de efectividad por factores como la territorialidad de las normas de derecho del trabajo local y la falta de coercibilidad de la normativa internacional<sup>7</sup>.
- la debilidad del *'hard law'* de la OIT porque los convenios OIT no son autoejecutables, es decir, requieren ratificación de los estados lo que da lugar a un *'self-service'* normativo; en el seno de la OIT siempre han convivido el *'hard law'* con el *'soft law'*, pues el art. 19 de su Constitución contempla la posibilidad de dictar convenios o recomendaciones; dentro de un convenio (*'hard law'*) pueden haber partes no vinculantes y que los instrumentos de la OIT tienen una vocación universal y flexible (Gil y Gil, 2017: 115-121).
- la falta de viabilidad política respecto de la generación de nuevos instrumentos jurídicamente vinculantes en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>8</sup>.

Es posible matizar estas críticas "realistas" al *'hard law'* señalando que:

- la limitación del ámbito protector de los derechos nacionales, es algo común con el *'soft law'*, solo que en esferas distintas, en los primeros el límite lo fijan las fronteras estatales, en cambio en la autorregulación de las ETN el límite está dado por los "muros" de la ETN<sup>9</sup>. Respecto de la coercibilidad se pueden decir dos cosas, la primera es que el Derecho en general y el internacional en particular convive con dosis de falta de coercibilidad, no es que los derechos nacionales gocen de plena coercibilidad y que el derecho más allá de las fronteras carezcan totalmente de ella, además el *'soft law'* es una vía 'blanda' porque no crea obligaciones jurídicas de la entidad del *'hard law'*; y lo segundo es posible observar un sistema jurídico desde dos puntos de vista, externo e interno<sup>10</sup>, el primer punto de vista solo puede encontrar "patrones de conducta", pero no puede decir nada respecto de si los sujetos cumplen determinadas conductas siguiendo una regla jurídica. No es lo mismo cumplir una "regla" porque se tiene una obligación moral, que cumplirla porque se entiende obligado jurídicamente (García Pascual, 2015: 249-252), en este sentido, la crítica realista no se hace cargo –ni puede hacerlo– del punto de vista interno.
- el uso de mecanismos de *'soft law'* conforma un primer paso en la formación de un orden público social internacional (Gil y Gil, 2017: 118-128), porque si

<sup>7</sup> Como ejemplo de estas críticas véase Quintero, 2017.

<sup>8</sup> A propósito del contexto de la regulación del trabajo a distancia lo propone USHAKOVA, 2017: 451-452.

<sup>9</sup> Es cierto que los AMI pueden extender su ámbito de aplicación a empresas vinculadas, pero sin lograr en la esfera internacional el nivel de abstracción del *'hard law'*.

<sup>10</sup> Sobre la idea de punto de vista interno y externo del Derecho, véase HART, 2011 [1961]: 111 y ss.

se quiere proyectar los avances del 'soft law' no se puede perder la pretensión de la consolidación institucional plena a través de instrumentos de 'hard law'.

- la limitada viabilidad política de la generación de nuevos convenios no implica que en una mirada de futuro se renuncie a la acción normativa como vía posible y deseable. La apuesta por una acción normativa mediante instrumentos de 'hard law', no es decantarse por una opción poco realista, sino que realista de largo plazo, ya que "[...] la hipótesis menos realista a largo plazo es que la realidad pueda permanecer indefinidamente tal y como es ahora [...]" (Ferrajoli, 2011: 585).

Ahora respecto del 'soft law' como mecanismo regulatorio puede criticarse por suponer una "inversión de la jerarquía democrática de poderes", es decir, "no son ya las instituciones de gobierno políticamente representativas las que disciplinan la economía y el capital financiero, sino que son cada vez más los poderes económicos y financieros globales quienes imponen a los gobiernos, en defensa de sus intereses y en ausencia de una esfera pública a su altura, reglas y políticas antisociales legitimadas por las leyes del mercado no obstante su incompatibilidad con los límites y los vínculos constitucionales" (Ferrajoli, 2018: 19). También se ha planteado que con los mecanismos de 'soft law', característicos de la globalización, se genera un vacío de derecho público "en relación con los grandes poderes económicos transnacionales, [que es] inevitablemente colmado por un pleno derecho privado, es decir, por un derecho de producción contractual elaborado por los despachos de abogados de las grandes empresas, que sustituyen a las formas tradicionales de ley y que inevitablemente refleja la ley del más fuerte" (Ferrajoli, 2011: 515). Además "[...] el ámbito global y el dominio de la política aparecen menos seguros y transparentes que el contexto nacional, y por esta razón necesitan de un *hard-law* que les proporcione la seguridad y transparencia necesarias" (Peters, 2010: 250).

En favor del 'soft law' puede destacarse que ha permitido establecer un conjunto de derechos mínimos para garantizar derechos fundamentales del trabajo en determinado contexto (Gil y Gil, 2017 y Quintero, 2017). Sin embargo, del hecho de que existan experiencias de usos de 'soft law' que pudieran ser calificadas como exitosas y efectivas, no se desprende la ausencia de la obligación de los estados de regular la actividad de las ETN y de otorgar reglas mínimas de protección frente a posibles vulneraciones de derechos humanos, así como tampoco afecta al deber de la OIT de cumplir con su objetivo de la justicia social<sup>11</sup>.

Es posible entender que el 'enfoque funcional' por el que apuesta la OIT permite el desarrollo de un 'orden público social internacional' que logra superar la dificultad de ratificación de Convenios (Gil y Gil, 2017: 128-138), más que un abandono del 'hard law' por técnicas de 'soft law' (como recomendaciones, declaraciones y marcos multilaterales). Sin embargo, incluso esta visión del 'enfoque funcional' considera que es necesario

---

<sup>11</sup> En un sentido similar pareció entenderlo Juan Somavía en la Memoria antes citada cuando se refiere a los códigos de conducta: "Una cuestión importante, pero de otra índole, que se plantea es el problema de la proliferación de los «códigos de conducta», iniciativas de carácter voluntario que suelen aplicarse en el nivel sectorial o en las empresas. Esos códigos pueden complementar, pero no suplir, la labor de supervisión de la aplicación de la legislación nacional y de las normas internacionales."

avanzar en medidas de *'hard law'*, ya que se califica a estos logros del enfoque funcional como primer paso (Gil y Gil, 2017) y no como un camino acabado. Resulta importante entender que debe existir una relación de complementariedad entre *'soft law'* y *'hard law'*, en que destaque su "[...] capacidad de combinatoria e interrelación" (Baylos, 2017: 490).

Es importante valorar que, como rasgo diferenciador con otras agencias de Naciones Unidas, la OIT tiene incorporada la noción de tripartismo, dentro de la cual se representan gobiernos, empleadores y trabajadores, por lo tanto, el *'hard law'* de la OIT no es mera imposición del poder estatal, sino el resultado del diálogo social, dotado de generalidad y abstracción. Los Convenios OIT, al ser acordados por la Conferencia siguiendo el tripartismo, gozan de un 'plus' democrático derivado de la mayor representación de intereses de los intervinientes en su elaboración, ampliando los márgenes de la democracia representativa nacional.

#### 4. EXPERIENCIA DEL 'GRUPO DE TRABAJO INTERGUBERNAMENTAL DE COMPOSICIÓN ABIERTA SOBRE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS COMERCIALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS' COMO POSIBLE MODELO DE REFERENCIA

La globalización económica, el desarrollo tecnológico, la suscripción de múltiples tratados de libre comercio, entre otros fenómenos favorecen que las empresas puedan producir de manera deslocalizada y descentralizada, generando gran impacto en el mundo de las relaciones laborales, pero la expansión de sus efectos repercute también en otros ámbitos, por ejemplo, el medioambiente. Esta expansión de las repercusiones de la globalización económica, el poder concentrado por las ETN y presión ciudadana<sup>12</sup> han hecho ver a la regulación jurídica de la globalización como una necesidad, es por esto, que mediante la Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas decidió crear un Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (OEIGWG) "cuyo mandato será elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos".

Hay variados aspectos novedosos respecto de la realidad normativa actual, por ejemplo, la Resolución 26/9 parte de la base de que la actividad desarrollada por las ETN, puede resultar problemática y afectar derechos humanos<sup>13</sup>, lo que ha llevado al OEIGWG a focalizar su atención en el desarrollo de las actividades de este tipo de empresas y en las repercusiones de la misma, cubriendo una amplia gama temática. Además resulta de especial interés la revisión del documento "borrador cero" elaborado por la Presidencia

<sup>12</sup> Una gran cantidad de movimientos sociales a nivel mundial se reúnen en la **Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder de las Transnacionales y poner Fin a la Impunidad**. Página web [www.stopcorporateimpunity.org](http://www.stopcorporateimpunity.org)

<sup>13</sup> "Reconociendo que las empresas transnacionales y otras empresas tienen la capacidad de fomentar el bienestar económico, el desarrollo, el progreso tecnológico y la riqueza, así como de provocar repercusiones negativas para los derechos humanos"

del OEIGWG para continuar avanzando en la consecución de su objetivo de tratado vinculante, el que en su artículo 3, al regular el alcance del tratado indica: “La presente Convención se aplicará a todas las violaciones de los derechos humanos ocurridas en el contexto de toda actividad empresarial de carácter transnacional”, hay regulación de la jurisdicción y el derecho aplicable, prevención, derechos de las víctimas velando en primer lugar por el acceso a la justicia, también se plantean obligaciones para los estados y para las ETN (artículo 10 del “borrador cero”) y respecto de éstas establece responsabilidad a las matrices en relación a las actividades de las filiales cuando operen de manera descentralizada (artículo 10. 6 “borrador cero”), etcétera.

Pese a los aspectos positivos que resaltábamos, en el desarrollo del trabajo del OEIGWG ha habido polémica en torno a algunos temas, por ejemplo, la relación de este instrumento con los Principios Ruggie, la ampliación del marco regulatorio desde las ETN y otras empresas con actividad transnacional a todas las empresas, a su vez ha habido dificultades en temáticas como la atribución directa de obligaciones a empresas, la extraterritorialidad, prioridad aplicativa de los instrumentos de derecho humanos frente a tratados comerciales o el establecimiento de un mecanismo internacional de control (Guamán y Moreno, 2018: 180-189).

A efectos de los desafíos del futuro del trabajo es importante atender al desarrollo que vaya teniendo la discusión en torno a un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las ETN y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos, porque como hemos visto tiene una vocación de aplicación general, aunque de momento el principal interés esté puesto en la redacción de normas procedimentales y en las responsabilidades civiles, penales y medioambientales, no habiendo un tratamiento específico de temáticas propiamente laborales. Lo que constituye una oportunidad de desarrollo a la política normativa de la OIT, pero esta reglamentación debe aprender del camino avanzado en el OEIGWG, especialmente:

- La necesidad de desarrollar normas vinculantes<sup>14</sup> respecto del control de la actividad de las ETN, reequilibrando el poder de los estados frente a las ETN, protegiendo a los ciudadanos por considerar a los derechos humanos mecanismos básicos de protección frente al poder.
- Configurar a las ETN como posibles sujetos vulneradores de derechos humanos, estableciendo obligaciones directas.
- Considerar que las ETN tienen distintas maneras de configurar su actividad productiva (Cruz Villalón, 2017: 17-18)

A su vez la OIT tiene la posibilidad de desarrollar aspectos que han sido de difícil configuración en el contexto del trabajo del OEIGWG, por ejemplo:

- Normas expresas de extraterritorialidad.
- Creación de un mecanismo de control del cumplimiento de las obligaciones de las ETN.

---

<sup>14</sup> Siguiendo esta lógica la vía idónea sería la regulación mediante convenio internacional, descartando la posibilidad de desarrollo mediante recomendación.

En la conmemoración de este centenario de la OIT debemos poner en valor los avances que han significado, entre otras: la “Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” (1998), la “Declaración sobre Justicia Social y para una nueva globalización equitativa” (2008) y la modificación de 2017 de la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” (1977), pero no podemos conformarnos y debemos continuar avanzando en la búsqueda de la paz por medio de la justicia social, para ello no se puede renunciar a la función regulatoria de la OIT, especialmente si consideramos la legitimidad democrática de que dota la estructura mundial y tripartita de la Conferencia a los convenios. En este sentido en el seno de la OIT se debe fomentar una relación virtuosa entre derecho internacional del trabajo y diplomacia, en que la segunda se utilice para fortalecer al primero.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAYLOS GRAU, A. (2017). “El futuro de las normas del trabajo que queremos”. En *Conferencia nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, Oficina Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- CAPELLA HERNÁNDEZ, J. R. (2008). *Fruta Prohibida. Una aproximación histórico-teorética al estudio del derecho y del estado*. Madrid: Trotta.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017). “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”. En *Temas laborales Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 138, pp. 13-47.
- FARIÑAS DULCE, M. J. (2005). *Mercado sin ciudadanía. Las falacias de la globalización neoliberal*. Madrid: Biblioteca nueva.
- FARIÑAS DULCE, M. J. (2012). “Globalización y cultura de la legalidad”. En *Economía*, Nº2, pp. 109-114.
- FERRAJOLI, L. (2011). *Principia iuris. 2 Teoría de la democracia*. Madrid: Trotta.
- FERRAJOLI, L. (2018). *Constitucionalismo más allá del estado*. Madrid: Trotta.
- GARCÍA PASCUAL, C. (2015). *Norma mundi. La lucha por el derecho internacional*. Madrid: Trotta.
- GIL Y GIL, J. L. (2017). “Justicia social y acción normativa de la OIT”. En *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Madrid: Ediciones Cinca.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. y MORENO GONZÁLEZ, G. (2018). *Empresas transnacionales y derechos humanos. La necesidad de un instrumento vinculante*. Albacete: Bomarzo.
- HART, H. L. A. (2007) [1961]. *El concepto de derecho* (trad.: Genaro Carrió). Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- HUMBLET, M. y ZARKA-MARTRES, M. (2001). “La política normativa de la OIT”. En *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Malta: Oficina Internacional del Trabajo.
- LAPORTA SAN MIGUEL, F. (2014). “Gobernanza y soft law: nuevos perfiles jurídicos de la sociedad internacional”. En *Entre Estado y Cosmopolis*, pp. 41-81. Madrid: Trotta.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2017). ““Empresas-red” y “empleador indirecto” La “líquida” frontera entre “red de contratas” y “nueva” cesión (indirecta) de trabajadores (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero de 2017, rec. núm. 1670/2014)”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social* Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, pp. 127-140.

- PETERS, A. (2010). "Constitucionalismo compensatorio", *La Constitucionalización de la Comunidad Internacional*, pp. 207-261. Valencia: Tirant lo Blanch.
- QUINTERO LIMA, M. G. (2017). "La nueva RSE como instrumento de gobernanza del trabajo decente en el marco del desarrollo sostenible". En *Conferencia nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos*– Madrid: Oficina Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- USHAKOVA, T. (2017): "Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia". En *Conferencia nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos*. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
DESCENTRALIZADA: HERRAMIENTAS COMBINADAS  
PARA LA DEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES  
Y EL AUMENTO DE LAS SITUACIONES DE POBREZA**

**M<sup>a</sup> CARMEN LÓPEZ ANIORTE**

Catedrática de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia





**Resumen:** El presente trabajo analiza cómo, tras la reforma laboral de 2012, la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento para la devaluación de las condiciones laborales en España, a través del juego conjunto de los arts. 42 ET–en el que se amparan las empresas multiservicios– y 48.4 ET, en su nueva redacción, que establece la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. La nueva regulación, al atribuir preferencia aplicativa a las unidades de negociación donde la fuerza sindical se encuentra más debilitada, devalúa la acción sindical, refuerza el poder empresarial, y rompe el equilibrio entre las partes sociales. Esta es una de las causas de la proliferación de las empresas multiservicios, y de la predilección de muchas empresas por una organización productiva descentralizada. El trabajo finaliza con una propuesta de mejora de la regulación existente en la materia, dirigida a reducir la precariedad laboral y el dumping social.

**Palabras clave:** Negociación colectiva; prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa; empresas multiservicios; precariedad laboral.

**Abstract:** The present work analyzes how, after the labor reform of 2012, collective bargaining has become an instrument for the devaluation of labor conditions in Spain, through the joint game of article 42 ET-in which multiservice companies are framed– and article 48.4 ET, in its new wording, which establishes that the collective agreement applicable to a company has priority over the collective agreement of the sector. The new regulation, by attributing applicative preference to the bargaining units where union strength is most weakened, devalues union action, reinforces entrepreneurial power, and breaks the balance between the social parts. This is one of the causes of the proliferation of multiservice companies, and of the predilection of many companies for a decentralized productive organization. The work ends with a proposal to improve the existing regulation on the subject, aimed at reducing precarious work and social dumping.

**Keywords:** Collective bargaining; precariousness.

## 1. INTRODUCCIÓN

La externalización de servicios es una de las causas de la intensa precarización de las condiciones laborales producida en España en los últimos años (López Aniorte, 2013), pero no la única. Esta se ha visto, asimismo, potenciada por la reforma laboral del 2012, que otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa. El juego conjunto de los artículos 42 y 84 ET permite que aquellas empresas que cuentan con sujetos legitimados para negociar convenios propios ex arts. arts. 87 y 88 ET, pero que carecen de una sólida implantación sindical, puedan devaluar, mediante la negociación de convenios empresariales, las condiciones laborales previstas en el convenio de sector; esta podría ser una de las causas de la proliferación de las empresas multiservicios, y de la predilección de muchas empresas por una organización productiva descentralizada.

Tras la modificación de las reglas del juego, la devaluación de las condiciones laborales no se ha hecho esperar, impulsando la desigualdad social en España a un ritmo vertiginoso (siendo de las más altas de Europa), y generando un colectivo nuevo, el de personas en situación de pobreza con empleo, conformado mayoritariamente por mujeres y jóvenes, y que representa el 14, 1 % del total de las personas ocupadas (Informe EAPN España, 2018). Ahora bien, la situación de intensa precariedad laboral así generada no sólo afecta negativamente a las personas trabajadoras, sino también a muchas empresas, que se ven afectadas por una situación de competencia desleal; se trata de aquellas que no recurren a la externalización de parcelas de sus procesos productivos así como, en general, las que carecen de convenios propios más ventajosos que los de sector. El presente trabajo analiza la problemática descrita, partiendo del estado actual de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, y realiza propuestas de *lege ferenda*.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA DEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

La negociación colectiva, desde su consagración como derecho constitucional ex 37.1. CE, ha sido un eficaz instrumento para el logro de la paz social, el equilibrio de las fuerzas en conflicto, y el desarrollo del Estado Social. La misma ha facilitado, además, la homogeneización de salarios y de costes laborales, evitando el dumping social.

El actual sistema de negociación colectiva español procede de la regulación inicial contenida en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Desde los cambios introducidos por la Ley 11/1994, la regulación de esta materia ha permanecido inalterada durante largo tiempo. Sin embargo, esta materia no ha sido invulnerable a las transformaciones en la organización empresarial, ni ha quedado a salvo de la crisis económica iniciada en 2008 (Cavas Martínez, 2019: 11), habiendo resultado intensamente afectado su régimen jurídico, mediante tres reformas desarrolladas en 2010, 2011 y 2012.

Estos cambios han supuesto la respuesta del poder político a las potentes reivindicaciones empresariales, que reclamaban la adaptación de la normativa laboral a las nuevas realidades económica, productiva y del mercado de trabajo. Y, como resultado de las reformas operadas –especialmente, la llevada a cabo en 2012–, se han visto alteradas las reglas de concurrencia de convenios, la estructura de la negociación colectiva y la correlación de

fuerzas existente entre las empresas y las personas trabajadoras, inclinándose la balanza en favor de las primeras (Correa Carrasco, 2012: 35). Tras la modificación de las reglas de juego, la devaluación de las condiciones laborales se produjo de manera inmediata<sup>1</sup>.

La primera norma que, en el contexto de crisis económica iniciada en 2008, incidió sobre esta materia, fue el RDL 10/2010, de 16 de junio, transformado en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Esta Ley no contaba entre sus fines la reforma estructural de la negociación colectiva –que se reservaba a una inminente negociación entre los interlocutores sociales–, pero sí llevó a efecto algunas modificaciones que afectaban a su régimen jurídico y a los productos de la misma.

La Ley 35/2010 establecía un plazo de 6 meses, desde su entrada en vigor, para que los interlocutores sociales alcanzaran un acuerdo de reforma del sistema de negociación colectiva. Finalmente, el acuerdo no se logró, y el Gobierno asumió en solitario este reto, mediante el RDL 7/2011, de 10 de junio. La reforma afrontada por esta norma giró en torno a tres ejes: la introducción de cambios en la estructura de la negociación colectiva y en el régimen jurídico de la concurrencia de convenios colectivos; la modificación de las normas sobre el contenido y la vigencia de los convenios colectivos; y la fijación de nuevas reglas de legitimación.

Producida la alternancia política a finales de 2011, y en un momento en el que la gravísima crisis económica que azotaba al país se manifestaba con gran crudeza, la reforma laboral anunciada del Partido Popular no se hizo esperar. A tal efecto, se dictó el RDL 3/2012, que dio lugar a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta norma, bajo el argumento de que la crisis económica había puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español, y presentando como objetivo la flexiseguridad, acometió, entre los cambios dirigidos a favorecer la flexibilidad interna en las empresas (Correa Carrasco, 2012: 35), una intensa reforma de la negociación colectiva que, apoyándose en la ya llevada a cabo por el gobierno anterior, dio un intenso giro sobre la misma para incidir sobre tres aspectos:

- 1º) La extensión de la posibilidad de descuelgue a otras condiciones laborales distintas a las salariales y el establecimiento de mecanismos dirigidos a garantizar el “desbloqueo” ante la falta de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.
- 2º) La intensificación de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, que ya no puede ser excepcionada por los acuerdos y convenios a que se refiere el art. 83.2 ET.

---

<sup>1</sup> En general, sobre el crecimiento de la devaluación salarial en España, véase el Boletín Económico del Banco de España, de febrero de 2014 (<http://www.bde.es/ff/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/14/Feb/Fich/be1402-art5.pdf>, consultado el 27 de febrero de 2014); particularmente, sobre la devaluación salarial en los sectores del comercio y la hostelería, puede verse el Informe del Gabinete Federal de Estudios FECOHT-COOO, de octubre de 2013 ([http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/26/pub104563\\_La\\_devaluacion\\_salarial\\_en\\_Espana\\_en\\_los\\_sectores\\_de\\_comercio\\_y\\_hosteleria.pdf](http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/26/pub104563_La_devaluacion_salarial_en_Espana_en_los_sectores_de_comercio_y_hosteleria.pdf), consultado el 27 de febrero de 2014).

- 3º) Y la introducción de cambios que afectan a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo, que se traducen, de un lado, en la posibilidad de renegociación del convenio antes del fin de su vigencia, y en el establecimiento, de otro, de una limitación temporal a la ultraactividad.

Más adelante, la Ley 1/2014, de 28 de enero, para la protección de las personas trabajadoras a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, modificó algunos aspectos del período de consultas previo a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.

En este trabajo, no se pretende llevar a cabo un análisis de todos los cambios introducidos en el sistema español de negociación colectiva durante la crisis económica iniciada en 2008, sino, tan sólo, de las normas que regulan la concurrencia de convenios; normas que han propiciado que la negociación colectiva se haya convertido en un mecanismo de flexibilidad interna dirigido a la “adaptación” de las condiciones laborales de la empresa, responsable, en buena medida, de la intensa devaluación de las condiciones laborales producida en España (López Anioarte, 2014: 181).

### 3. LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA Y SUS EFECTOS

Con la finalidad de descentralizar la estructura de la negociación colectiva e impulsar las unidades de negociación empresariales, el art. 84.2 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, establece la prioridad aplicativa de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, de un grupo de empresas, o para una pluralidad de empresas vinculadas –en los términos del art. 87.1 ET–, independientemente del momento en que este se negocie, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en determinadas materias. La empresa se convierte, de este modo, en el espacio “natural” para la toma de decisiones (Merino Segovia, 2012: 256), lo que unido a las amplias posibilidades de inaplicación del convenio sectorial que la reforma ofrece, facilitó la segmentación y la desigualdad en nuestras relaciones laborales (López López, 2014), efecto que pronto empezó a vislumbrarse, y que pocos años después de la reforma se manifestó en toda su intensidad.

La gran novedad que, en este ámbito, introduce la reforma de 2012 respecto de la de 2011, se contiene en el último párrafo del art. 84.2 ET, en el que se señala que los “acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”.

Desaparece, así, la posibilidad contemplada en la reforma de 2011, de que un convenio negociado en los términos del art. 83.2 ET estableciera reglas distintas, atribuyendo, por ejemplo, prioridad al convenio estatal o autonómico. Con la reforma de 2012 se garantiza la salvaguarda de los convenios de empresa, de grupo o de empresas vinculadas, frente a los acuerdos negociados ex art. 83.2 ET, independientemente de cual sea la estructura de la negociación colectiva que, en un determinado sector, puedan considerar más adecuada las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del mismo, en atención a sus características y necesidades.

La prioridad aplicativa no es completa, pues no se reconoce respecto de todas las materias sino de algunas de ellas, precisamente las de mayor relevancia: las que incluyen

los contenidos más importantes y conflictivos, que forman parte del núcleo central de la negociación colectiva (Baylos Grau. y Cabeza Pereiro, 2012: 223), y que, por tal motivo, el legislador considera primordiales para una “gestión flexible” de las condiciones laborales.

Tales son materias son: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turno. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Y, otras materias que puedan establecer los acuerdos y convenios a que se refiere el art. 87.1 ET.

Esta nueva estructura descentralizada de la negociación colectiva constituye una de las herramientas clave de la reforma laboral de 2012 para la adaptación de las condiciones laborales a las exigencias del “mercado global”, dado que no se requiere justificar la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Las empresas, incluso aquellas que carecen de dificultades, con el fin de potenciar su flexibilidad interna, pueden modificar la estructura salarial para incentivar las partidas vinculadas a la productividad empresarial, y adoptar previsiones en materia de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y vacaciones susceptibles de desplazar, en su caso, medidas en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Dado que, en aplicación del principio de jerarquía normativa, los convenios están subordinados a la Ley, todos ellos quedaron vinculados por esta nueva regulación, y no sólo los suscritos tras la entrada en vigor del RDL 3/2012 –el 12 de febrero de 2012–, sino también los que estaban vigentes con anterioridad (SAN 10 de septiembre de 2012<sup>2</sup>).

La reforma de 2012 afecta directamente a la estructura de la negociación colectiva, pues, para facilitar la flexibilidad interna de la empresa (Goerlich Peset, 2012: 35), el legislador introduce un nuevo criterio que modifica tal estructura (Gorelli Hernández y Marín Alonso, 2013: 71), al atribuir prioridad aplicativa al convenio de empresa y reducir el papel que venían asumiendo los convenios sectoriales, estatales, autonómicos o provinciales, en orden a la fijación de la misma y la homogeneización de las condiciones laborales. Dicha homogeneización –además de evitar la precarización en cascada de las condiciones de trabajo que la reforma ahora propicia– impedía la existencia de ventajas competitivas entre empresas del mismo sector (dumping social), a la vez que, en determinados ámbitos profundamente marcados por la descentralización productiva, garantizaba la coordinación de las organizaciones de trabajo de las distintas empresas que confluían para el logro de una misma finalidad productiva.

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencias de 16 de julio de 2014 y de 24 de febrero de 2015 –ambas, con un voto particular firmado por tres magistrados<sup>3</sup>–, confirmó la constitucionalidad de la medida.

<sup>2</sup> AS 2012/2514.

<sup>3</sup> En ambas sentencia el voto particular ha sido formulado por el Magistrado Fernando Valdés, y al mismo se adhieren la Magistrada Adela Asua y el Magistrado Luis Ortega.

La STC de 16 de julio de 2014 señala que no existe un modelo constitucional predefinido de negociación colectiva, ni centralizado ni descentralizado, de suerte que, siendo el derecho a la negociación colectiva “de configuración legal, corresponde al legislador ordenar los resultados del proceso de negociación y determinar las reglas de concurrencia y articulación de convenios”; y, sobre los anteriores presupuestos, el legislador ha decidido reducir “el margen de intervención de la autonomía colectiva para establecer la estructura de la negociación”. Por lo demás, el Tribunal Constitucional precisa que la finalidad pretendida por la reforma es constitucionalmente legítima, al perseguir “la defensa de la productividad y la viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo”, entroncando ambos objetivos “directamente con derechos y principios constitucionales como el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE) y el fomento del empleo (art. 40 CE)”.

Por su parte, la STC de 22 de enero de 2015, que asume las conclusiones de la sentencia anterior, añade que no vulnera el art. 37.1 CE el hecho de que el legislador haya dado prioridad aplicativa, en determinados casos, a lo pactado por los representantes de los trabajadores a nivel de empresa, pues el art. 37.1 CE “no ha reservado a los sindicatos, en exclusiva, el derecho a la negociación colectiva sino que ha optado por un amplio reconocimiento de la titularidad, sin hacer distinciones entre los representantes sindicales y aquellos otros que no lo sean”.

Por el contrario, el voto particular a la STC de 16 de julio de 2014 defiende que la misma debió de declarar la inconstitucionalidad y nulidad del art. 14.3 Ley 3/2012 por contrariar los derechos de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y de libertad sindical (art. 28.1 CE)<sup>4</sup>. Se razona, en este sentido, que la regla que determina la prioridad aplicativa del convenio de empresa “constituye una restricción que vulnera la libertad de estipulación, en su condición de manifestación interna de las facultades protegidas por el derecho a la negociación colectiva constitucionalmente consagrado en el art. 37.1 CE”, y que, adicionalmente, “y en la medida en que dicha restricción afecta a los sindicatos más representativos o representativos del sector, la citada regla también lesiona la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 CE”.

En otro orden de consideraciones, el voto particular también señala que nuestro modelo constitucional de relaciones laborales “no consiente una contraposición en abstracto, de manera genérica y sin matizaciones, del derecho a la negociación colectiva con la libertad de empresa y la defensa de la productividad”. Sobre el particular recuerda que la prioridad aplicativa conferida a los convenios de empresa y regulada como regla de orden público laboral, “presuntamente para asegurar la defensa de la productividad y garantizar la libertad de empresa (art. 38 CE), no se fundamenta, sin embargo, en razones vinculadas a necesidades de funcionamiento de la empresa”, como pudieran ser las razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, “exigencia ésta –continua señalando el voto particular– que, en cambio, sí lleva a cabo el art. 83.2 del mismo texto

---

<sup>4</sup> Téngase en cuenta que el voto particular a la STC de 22 de enero de 2015, pese a ser firmado por los mismos magistrados que secundaron el voto particular a la STC de 16 de julio de 2014, no ratifica este planteamiento, considerando que la primera de las sentencias mencionadas debió declarar inconstitucionales y nulos sólo los artículos 12.1, 18.3, 18.7, y la disposición adicional tercera de la Ley 3/2012.

legal con ocasión del establecimiento del régimen jurídico relativo al descuelgue de una empresa del convenio colectivo”.

En apoyo de sus argumentaciones, el voto particular comentado trae a colación el Informe final aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2014, procedente de diversos dictámenes acordados por el Comité de Libertad Sindical, en el que se advierte que “la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98”.

#### **4. EL AUGE DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS: EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA COMO LÍMITE A LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA**

Las empresas multiservicios, diferencia de las empresas de servicios especializadas en una única actividad, se caracterizan por su polivalencia funcional, al fundamentar su negocio en el ofrecimiento a otras empresas, públicas o privadas, la realización de actividades diversas (a demanda de la empresa cliente), normalmente “desmaterializadas” y con escasa especialización. Amparadas por el art. 42 ET y beneficiadas por la regla de la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84 ET), han proliferado en los últimos tiempos al haberse convertido en una alternativa más ventajosa que las ETT (art. 43.1 ET), por los bajos costes laborales que ofrecen (Pérez del Prado, 2018).

Son muchos los problemas jurídicos que estas empresas plantean: sucesión de contratos, cesión ilegal de personas trabajadoras, contratación temporal vinculada a la duración de la contrata, representación de las personas trabajadoras, determinación del convenio colectivo aplicable –ante la dificultad de que un solo convenio sectorial contemple en su ámbito funcional la totalidad de los servicios que prestan–, o negociación de convenios colectivos de empresa a la baja que precarizan las condiciones laborales de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación (Esteve Segarra, 2015), y generan dumping social.

Ahora bien, en relación a este último aspecto, una ya consolidada doctrina del TS y de la AN<sup>5</sup>, que afecta directamente a las empresas multiservicios, está impidiendo una extensión más generalizada de los efectos de la reforma laboral de 2012 que la inicialmente prevista por el legislador (Beltrán de Heredia Ruíz, 2018: 573), al declarar la nulidad de los convenios colectivos de empresa que vulneran el principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo.

---

<sup>5</sup> Sin ánimo exhaustivo, véanse, SSTS 19 de julio 2017 (rec. 212/2016), que confirma la SAN 20 de mayo 2016 (proc. 102/2016); 20 de junio 2017 (rec. 177/2016), que confirma la SAN 3 de marzo 2016 (proc. 315/2015); o 18 de abril 2017 (rec. 54/2016), que confirma SAN 10 de marzo 2016 (proc. 7/2016).

Conforme a esta doctrina, “el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo y que no incide en esa legitimación –que es una cuestión de orden público– el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo”<sup>6</sup>.

De este modo, no resultará viable la negociación de convenios de ámbito empresarial en empresas que cuenten con más de un centro de trabajo, y en las que se dé la particularidad de que, en alguno de los mismos, no se pueda elegir a un representante por tener menos de 6 trabajadores, conforme al art. 62.1 ET (Beltrán de Heredia Ruíz, 2018: 590).

## 5. CONCLUSIONES

**1.** La externalización de parcelas de actividad de la empresa principal –con frecuencia, hacia empresas multiservicios–, es una de las principales causas de la intensa precarización de las condiciones laborales en España. Si bien, el fenómeno de la descentralización productiva no es nuevo, la intensa degradación de las condiciones laborales a la que actualmente se asiste, ha sido potenciada por la reforma laboral del 2012 que otorgó, mediante la reforma del art. 84.2 ET, prioridad aplicativa al convenio de empresa.

**2.** El legislador, al reformar el art. 84.2 ET, introduce un nuevo criterio dirigido a modificar la estructura de la negociación colectiva, que menoscaba el papel que tradicionalmente han asumido los convenios sectoriales en el diseño de aquella y en la homogeneización de las condiciones laborales de sector, homogeneización que impedía la existencia de ventajas competitivas entre empresas del mismo ámbito productivo, al tiempo que facilitaba la coordinación de las organizaciones de trabajo de empresas marcadas por la descentralización productiva.

**3.** La aplicación de la nueva regulación de la concurrencia de convenios genera desequilibrio de fuerzas, devalúa la acción sindical, refuerza el poder empresarial, y rompe el equilibrio entre las partes sociales, pues atribuye preferencia aplicativa a las unidades de negociación donde la fuerza sindical se encuentra más debilitada. Ello resulta de especial gravedad, habida cuenta las características del tejido empresarial español, nutrido, fundamentalmente, de empresas de reducido tamaño, y con escaso número de personas trabajadoras, donde, estando el poder sindical disminuido, el poder empresarial se impone con facilidad.

**4.** La mayor debilidad y ductilidad del sindicalismo de empresa frente al de sector, junto a la circunstancia de que, mediante la vía de la negociación de un convenio de empresa concurrente, no es preciso fundamentar la reducción de las condiciones laborales operada en este en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas,

---

<sup>6</sup> STS 13 de mayo de 2017, recurso 123/2015.



han propiciado una precarización generalizada de las mismas, susceptible de extenderse a empresas que no presentan dificultades. No en vano, la reforma se orienta, no solo a la superación de concretas situaciones económicas adversas, sino a la mejora de la competitividad y de la productividad mediante una reducción de costes laborales de gran alcance; y, en definitiva, a la generación –con la “ayuda” de la figura del descuelgue de condiciones laborales, y del riesgo de vacío de regulación tras el agotamiento de la ultraactividad–, de la intensa devaluación de las condiciones laborales sufrida en España desde su entrada en vigor.

**5.** La prioridad aplicativa del convenio de empresa también es susceptible de resultar gravosa para las empresas a las que se aplique el convenio de sector. Estas, situándose en desventaja competitiva respecto de las que posean un convenio específico, aspirarán a tener –si cuentan con sujetos legitimados– su propia norma convencional, para aminorar los costes de personal. En esta carrera hacia la devaluación de las condiciones laborales se encontrarán en mayor “desventaja” las microempresas con menos de seis trabajadores, que, al no contar con delegados de personal (art. 62.1 ET), carecerán de sujetos legitimados ex art. 87.1. ET, para la negociación de convenios colectivos concurrentes, y se verán “obligadas” a aplicar el convenio sectorial, salvo que opten por el descuelgue de condiciones laborales (art. 82.3 ET), previa justificación de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**6.** El Tribunal Constitucional ha confirmado la constitucionalidad de la norma que establece la aplicación prioritaria de los convenios de empresa, alejándose del criterio contenido en el Informe final aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2014, en el que se advierte que “la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98”.

**7.** El juego combinado de los artículos 42 y 84 ET permite que aquellas empresas que cuentan con sujetos legitimados para negociar convenios propios ex arts. arts. 87 y 88 ET, pero que carezcan de una sólida implantación sindical, puedan devaluar, mediante la negociación de convenios empresariales, las condiciones laborales previstas en el convenio de sector; esta podría ser una de las causas de la proliferación de las empresas multiservicios, y de la predilección de muchas empresas por una organización productiva descentralizada. Ello no obstante, la jurisprudencia está limitando los efectos de la reforma laboral de 2012 en relación con las empresas multiservicios, al exigir el cumplimiento del principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio.

**8.** Para reducir la precariedad laboral existente en España es necesario, de un lado, poner fin a la regla de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa prevista en el art. 84 ET; y, de otro, reformular el art. 42 ET con el fin de que las empresas contratistas y subcontratistas, sean o no de la propia actividad de la empresa principal, garanticen, durante la vigencia de la contrata o subcontrata, a las personas trabajadoras afectadas por misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales (retribución, tiempo de trabajo y descanso, condiciones de contratación...) de que disfrutarían de ser contratadas directa-

mente por la empresa principal. Desafortunadamente, de prosperar las iniciativas legislativas existentes para reformar el art. 42 ET, no se conseguiría el efecto pretendido de reducir la precariedad laboral, al limitar la equiparación de las condiciones laborales a aquellas actividades que forman parte de la propia actividad de la empresa principal, lo que excluiría la mayor parte de las prestadas a través de empresas multiservicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAYLOS GRAU, A. y CABEZA PEREIRO, J. (2012). "La lesividad de los convenios colectivos de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET". En *Revista de Derecho Social*, núm. 59, pp. 223-231.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2018). "Límites a la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa a la luz del principio de correspondencia". En AA.VV. (Carmen Sáez Lara, Coord.) *La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía*, pp. 574-592. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (2009). "El derecho social ante la crisis". En *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, núm. 19, pp. 11-26.
- CORREA CARRASCO, M. (2012). "La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales". En *Revista de Derecho Social*, núm. 59, pp. 33-52.
- ESTEVE SEGARRA, A. (2015). "La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014". En *Revista de Información Laboral*, núm.9, pp. 17-30.
- GOERLICH PESET, J. M. (2012). *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio en la reforma de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). "La concurrencia de convenios tras la reforma de la negociación colectiva". En GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, pp. 55-91. Madrid: Tecnos.
- LÓPEZ ANIORTE, M. C. (2013). *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*. Laborum.
- LÓPEZ ANIORTE, M. C. (2014). "Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España". En *Revista de Derecho Social*, núm. 65, pp. 181-2018.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. (2014). "Descuelgue del convenio colectivo y cambio de unidad aplicativa (2012): una interpretación acorde con el modelo constitucional". En *Relaciones Laborales*, Nº 4, Sección Doctrina, Año 30, tomo 1, pp. 17-32.
- MERINO SEGOVIA, A. (2012). "La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos". En *Revista de Derecho Social*, núm. 57, pp. 249-262.
- PÉREZ DEL PRADO, D. (2018). "Empresas multiservicios y condiciones de trabajo: salario, jornada y temporalidad". En *Revista de Información Laboral*, num.5, pp. 229-241.

**GOBERNAR EL TRABAJO DECENTE:  
RECUPERAR UNA CULTURA VIVA DEL TRABAJO**

LAURA MORA CABELLO DE ALBA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Castilla-La Mancha



**Resumen:** Frente al reto de pensar el horizonte del *trabajo que queremos*, en el marco de la iniciativa-aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, parece imprescindible volver a nombrar la realidad del trabajo, contrastarla con el marco cultural (político, económico y jurídico) existente y hacer cuentas con el mismo para poder medir la eficacia de las garantías de vida digna que el trabajo ofrece para quienes trabajamos, es decir, para el común de la humanidad hombre y mujer en condiciones para poder hacerlo. Este texto afronta la resignificación del trabajo en tiempos de cambio civilizatorio y de crisis socioecológica, en una época donde trabajar y ser hombre y ser mujer ya no es lo que la cultura dominante dice que es. Así, vivimos en el paradigma del *no hay trabajo*, que tiene que ser desplazado por ser una gran falacia que poco tiene que ver con la actividad original y fundamental que realiza cualquier ser humano (y no solo) para recrear la vida. Por otra parte, la revolución de las mujeres que está aconteciendo en el mundo entero ha puesto en jaque también el paradigma del contrato sexual patriarcal, lo que está afectando al mundo del trabajo no pudiendo ser de otra manera puesto que quienes trabajan son hombres y mujeres en relación consigo y con el otro sexo.

**Palabras clave:** Futuro; resignificación; trabajo; paradigma; cambio; ecología; mujer.

**Abstract:** Facing the challenge of thinking about the horizon of the work we want, within the framework of the initiative-anniversary of the International Labor Organization, it seems essential to rename the reality of work, contrast it with the existing cultural (political, economic and legal) framework. It is also necessary to make accounts with it in order to measure the effectiveness of the guarantees of a dignified life that work offers to those who work, that is, for the common humanity of man and woman in conditions to do so.

This text addresses the resignification of work in times of civilizational change and socio-ecological crisis, in a time when working and being a man and being a woman is no longer what the dominant culture says it is. Thus, we live in the paradigm of *no work*, which has to be displaced because it is a great fallacy that has little to do with the original and fundamental activity that any human being does (and not only) to recreate life. On the other hand, the revolution of women that is happening in the whole world has also checked the paradigm of patriarchal sexual contract, which is affecting the world of work and cannot be otherwise since those who work are men and women in relation to themselves and to the other sex.

**Keywords:** Future; resignification; work; paradigm; change; ecology; woman.

## 1. ANÁLISIS DE CONTEXTO: CIVILIZACIÓN O BARBARIE ECOSOCIAL

Frente al reto de pensar el horizonte del *trabajo que queremos*, en el marco de la iniciativa-aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, parece imprescindible volver a nombrar la realidad del trabajo, contrastarla con el marco cultural (político, económico y jurídico) existente y hacer cuentas con el mismo para poder medir la eficacia de las garantías de vida digna que el trabajo ofrece para quienes trabajamos, es decir, para el común de la humanidad hombre y mujer que está en condiciones de poder hacerlo.

La intención de este trabajo es aportar algo de luz a la cuestión central del trabajo en tiempos en los que simplemente señalar lo real puede llegar a ser revelador. Es difícil pensar el futuro cuando el presente es tan incierto por escondido bajo las palabras y las prácticas de un sistema dominante que se empeña en desplazar el trabajo de su protagonismo civilizatorio –negando incluso su existencia– para seguir exprimiéndolo y hacer crecer sin límite de lo humano las cuentas de beneficio para una sola parte de la ecuación. Se presenta urgente hacer una revisión de la realidad del trabajo, que ahora navega invisible y sin garantías: cómo genera verdadera riqueza, cómo se reparte y quiénes, en relaciones con sentido y justicia, lo protagonizan como trabajadores y trabajadoras y con formas colectivas sindicales (y no solo) de acción.

La comunicación versará, por tanto, sobre la resignificación del trabajo en tiempos de cambio civilizatorio, en una época donde trabajar y ser hombre y ser mujer ya no es lo que la cultura dominante dice que es. Se utilizará el método clásico de investigación y creación de las ciencias humanas que es la observación de lo que acontece en un contexto espacial y temporal determinado, el conocimiento de los recursos teóricos y jurídicos al respecto disponibles, el contraste de esas fuentes con dicha observación y la propuesta de una línea de pensamiento que una teoría y realidad de una forma veraz y permita la transformación hacia un mejor escenario de convivencia y cotas de mayor conciencia humana.

De esta manera, se necesita echar la vista atrás para constatar que, en el tiempo presente, se han roto dos pactos: el pacto socialdemócrata de postguerra mundial, que da origen al nacimiento del Estado social en muchos países de Europa, si bien tenía ya una semilla en el México de la Constitución de Querétaro y en la Alemania de Weimar de los primeros veinte años del siglo pasado; y la ruptura del pacto sexual que sostiene el sistema patriarcal, que intenta someter el cuerpo y el alma de las mujeres al poder masculino.

Empecemos por el primero. Todas las Constituciones europeas nacieron en los 50' o en los 70' del siglo pasado, con la impronta genética de ser Estados sociales donde, dentro del sistema capitalista de producción y del sistema de representación política partidista, se apostaba por el horizonte de un ideal igualitario. Un horizonte que ha sido más un límite a la explotación del sistema económico capitalista que una constante inspiración institucional, pero que ha tenido un valor importantísimo a lo largo de 50 años y que, hoy por hoy, está siendo traicionado. Ese cierto bienestar, por primera vez en la sangrienta historia de Europa, fue una concesión y un éxito de la clase trabajadora después de dos guerras y como antídoto para esa misma clase (OIT) que podía ver la alternativa en el comunismo soviético. Se podría afirmar que el pacto de postguerra mundial, anticuerpo

de una posible tercera guerra, hoy está roto por parte de la política institucional que definitivamente no representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Dijo Boaventura de Sousa Santos, en los años de debacle financiera, que vivíamos en democracias suspendidas, donde una corte de gente a la que nadie había votado se había unido en una especie de comisión liquidadora de países poniendo la exigencia de la deuda por encima de la vida.

En el mundo actual del trabajo, ese viraje político es evidente. Los detentadores del capital, en la década de los setenta –durante la primera gran crisis el petróleo–, se dieron cuenta de que estaban en dificultades con la materialidad de la realidad, es decir, que su sistema productivo y consumista voraz quebraría porque estaba llegando a agotar las materias primas y las fuentes de energía no renovables del Planeta (Fernández Durán). Así, profundizaron en la virtualización de la producción en forma de mercados financieros por pura carencia de sostén material de sus presupuestos. Y esa operación genial pero falaz en su origen ha estallado ya varias veces en la cara de la población mundial. En paralelo, se está produciendo un proceso de acumulación de capital de dimensiones no conocidas hasta ahora en las socialdemocracias en previsión, quizás, del escenario de colapso ecosocial que se avecina si no somos capaces de virar el rumbo. Sin embargo, de poco servirá en términos absolutos la acumulación si se arrasa el Planeta en todos los sentidos porque no solo la barbarie regirá para la gran mayoría trabajadora del mundo, sino que asolará también a “la corte de liquidadores de países”. Es la condena de muerte del sistema económico capitalista, que no solo no crea riqueza real sino que la destruye sin cesar.

Por fortuna, sin embargo, se ha roto un pacto mucho más antiguo. Se ha roto el contrato sexual fundante de 4.000 años de sistema patriarcal de dominación (Pateman), respecto del cual el capitalismo es una de sus invenciones político económica más recientes, que hermana a los hombres en su poder masculino sobre las mujeres (Libreria delle donne di Milano) también a través del sistema productivo. La revolución de las mujeres, que está aconteciendo en el mundo entero, ha puesto en jaque el paradigma del contrato sexual patriarcal, lo que está afectando al mundo del trabajo puesto que quienes trabajan son hombres y mujeres en relación consigo y con el otro sexo. Desde hace dos siglos, el trabajo asalariado ha sido o ha intentado ser el lugar desde donde organizar al grupo social. La Modernidad sitúa la explotación del trabajo como medio de acumulación para quienes poseen los medios de producción; y en mediación para alcanzar medios de vida y derechos de ciudadanía para quienes trabajan. Las luchas obreras y sindicales consiguieron que el trabajo asalariado fuera carta de ciudadanía en algunos países de Europa, por tanto, de derechos, como instrumento imprescindible para caminar hacia el horizonte igualitario dentro de los Estados sociales (Mora, 2014). Sin embargo, en ese proceso de acumulación, las mujeres han tenido una función central, siendo la división sexual del trabajo el secreto de la productividad capitalista, explotando a la mitad de la humanidad que ha trabajado de forma invisible y desvalorizada para sostener la explotación de la otra mitad de la humanidad asalariada (Federici).

Con la incorporación masiva de las mujeres al mundo de las relaciones laborales formales, los viejos esquemas siguen vigentes puesto que es la mujer –o la mujer que por ella esté (Pérez Orozco)– la que sigue manteniendo la reproducción de la vida, sin que

los hombres se hayan cuestionado de forma masiva aún la tarea de asumir su parte en dicha responsabilidad y gozo (Mora, 2007). Por eso, las luchas emancipatorias de clase necesitan de la política de las mujeres para completarse. En un proceso de resignificación y búsqueda de sentido del propio concepto de trabajo como el presente es importante afrontar ese proceso reconstituyente desde una mirada que tenga por seguro que el mundo, la sociedad, está poblado por los dos sexos, que son diferentes pero iguales en valor; que tenga consciencia de que el planeta es finito y está en el límite de sus reservas de materias primas, energías renovables y de calidad de aire y agua para poder vivir; que el modelo capitalista de producción real y virtual está por ello en profunda crisis; y que el patriarcado está herido de muerte por la lucha pacífica de las mujeres, que ya no le concede crédito.

## 2. MÁS ALLÁ DEL EMPLEO: UNA POLÍTICA LABORAL INTEGRADORA

*“La manera como se presentan las cosas no es la manera como son;  
y si las cosas fueran como se presentan la ciencia entera sobraría”*

Karl Marx

Tanto se ha cedido simbólicamente en los últimos 15 años en la política del trabajo que ya ni siquiera se llama trabajo al trabajo sino *empleo*, palabra que carga las tintas en quien emplea, quien crea riqueza según el lenguaje oficial, y no en quien trabaja (Mora, 2013). Una gran pérdida política.

La palabra *empleo* encierra, por tanto, algo importante, que oculta, que invisibiliza. Si buscamos en el lenguaje tecnocrático de la política –luego contagiado a la academia universitaria–, el origen del uso del sustantivo *empleo* está precisamente en la propia crisis del concepto de trabajo. Cuando las palabras no nombran la realidad, es decir, cuando la palabra *trabajo* perdió fuerza simbólica a base de alimentar el imaginario colectivo de su carencia, hubo necesidad de nombrar esa otra supuesta realidad. ¿Cómo se empezó a señalar esa otra realidad que nacía de una crisis del modelo capitalista que en vez de crear “riqueza” destruía inmisericordes puestos de trabajo, derechos sociales y a la propia naturaleza? ¿Cómo se puede nombrar una realidad en la que el trabajo asalariado es convertido en un bien escaso, como lo es el petróleo? ¿Cómo se nombra una realidad productiva que lanza a la informalidad, es decir, fuera de los límites del derecho garantista, a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del mundo? Pues el todo que forma la vida se redujo ante semejante desafío y se contestó de forma reduccionista por la parte interesada del sistema, empezando a hablar de mercado de empleo, empleadores, políticas de empleo, formación para el empleo, empleabilidad, nuevos emprendedores... Es decir, toda una campaña de invisibilidad simbólica de lo que pasaba, dándole la vuelta al asunto y poniendo el acento en el valor de quien emplea y no en el de quien trabaja. Haciendo política del privilegio cuando algo fundamental como el trabajo asalariado se convierte forzosamente en un bien escaso. El sistema dominante construyó una estrategia que dotaba –con palabras– de valor simbólico a quien no solo tiene los medios de producción sino la capacidad de poder elegir entre todo un gran ejército de reserva a quien emplear. Algo nuevo y algo antiguo bajo el mismo Sol. Algo nuevo como conside-



rar el trabajo como una mercancía exótica; algo antiguo pero multiplicado a la enésima potencia por lo primero, que es un inmenso ejército de reserva preparado para asaltar el privilegio de trabajar.

Pareciera entonces que, en la actualidad, el propio concepto de trabajo asalariado está en vías de agotamiento. Se podría sostener que vivimos en una suerte de paradigma del *no hay trabajo*, que ha calado de tal manera en el imaginario colectivo que se vive la “propiedad” de un trabajo como un hecho inalienable que pasa por soportar cualquier tipo y condición de peripecia laboral en tanto en cuanto se conserve dicha propiedad. Es la banalización máxima de un hecho humano, fundante y sostenedor precisamente de dicha humanidad, que se cosifica como si de una preciosa e insólita mercancía se tratara. Una gran falacia que abona una política laboral del privilegio, que reduce estándares de derechos, que somete el principio de estabilidad en el empleo a una suerte de esclavitud laboral libre de derecho del trabajo, que separa a la población entre quienes están dentro y fuera del paradigma y que, finalmente y al borde del sarcasmo, hace que se cumpla la paradoja de que incluso quienes simbólicamente se hayan dentro del círculo de las personas privilegiadas, puedan ser pobres porque, hoy, un empleo –esa extravagante mercancía– no garantiza una vida digna.

Por eso, la lucha acontece por desvelar que hay un emperador desnudo que se pasea con los ropajes del *no hay trabajo... ni lo habrá...* ya que el deseado avance tecnológico, entre otras amenazas, hará que se profundice la profecía. Una vestimenta que le sirve para arrinconar más la vida, para precarizar el supuesto poco trabajo que queda, para inventar el ropaje del empleo que viste a sus mejores súbditos *emprendedores*, que los convierte en héroes porque crean el escaso trabajo que parece necesitarse, para culpar al propio trabajo de su merma de beneficios y justificar cualquier acción palaciega. Si bien no se puede negar que la vida y sus modos de trabajo y organización cambian, el emperador sostiene una gran falacia que poco tiene que ver con la actividad original y fundamental que realiza cualquier ser humano (y no solo) para recrear la vida. Cualquiera lo sabe, la realidad es que las personas seguimos trabajando sin tregua fuera o dentro de la formalidad. Por eso, posiblemente, la brújula que se demarca del paradigma dominante del privilegio laboral marca un rumbo orientado a reconocer como trabajo toda actividad, todos los trabajos, que generan verdadera riqueza civilizatoria y que sostienen la vida.

No queda más remedio, entonces, que volver a mirar el horizonte del trabajo, del derecho que lo regula –el derecho del trabajo– y de la política incluyente que lo utiliza como eje vertebrador de un verdadero progreso humano. Este universo del trabajo no puede relegarse a ser una suerte de *reserva del empleo*. La política laboral tiene que volver a tomar posiciones protectoras del común de la clase que trabaja en un sentido integrador del trabajo viviente.

### 3. VOLVER AL ORIGEN: RECORDAR EL TRABAJO DEL FUTURO

Por tanto, son tiempos de caídas de máscaras, también de sentirse a pecho descubierto cuando se nombra una realidad que estaba enterrada viva como la propia Antígona. No hay nadie que no hable de crisis y de falta de trabajo desde un lugar o desde otro,

en muchas ocasiones banalizándolo con frases ya comunes que dibujan un círculo poco virtuoso de diálogo sordo que se retroalimenta en su energía centrífuga de tópicos que no llevan a ninguna parte, ni siquiera al tan deseable desahogo, porque esas palabras vuelven en forma de desesperación, cansancio, impotencia, rabia... como un maldito boomerang siempre destinado a volver. Palabras que vuelven obstinadamente porque se niegan a ser pronunciadas para nada y avisan con su regreso de que quizás haya que intentar escuchar y mirar la realidad de otra manera, que quizás haya que volver al origen de las palabras, al primer latido en el que expresaban unión entre el nombre y la cosa.

### ¿Qué es trabajar?

Es una pregunta que nos deberíamos hacer cada quien, dado lo esencial de su respuesta en ese camino de desvelar lo real.

Trabajar es una actividad humana básica e imprescindible, que consiste en crear riqueza, dar sentido a la vida, relacionarse con lo que está fuera y dentro de una, de uno, y conseguir medios para poder vivir decentemente. La filosofía taoísta lo resume con acierto y belleza considerando el trabajo como “la capacidad de ser”. Para la física, el trabajo es sencillamente un tránsito de energía. La gran filósofa del trabajo, Simone Weil, entendía el trabajo como la capacidad de recrear una vida. Para la cultura egipcia antigua, el trabajo era la concreción del amor: amar era sembrar, cuidar y recoger fruto de la tierra. Amor y trabajo eran la misma cosa. Por eso, su única palabra para trabajo y para amor –su único jeroglífico– es un arado y dos personas, una que guía la herramienta, la otra que tira simiente.

En el tiempo presente, los feminismos han hecho las mayores aportaciones en este sentido, avisándonos, por ejemplo, de que las mujeres hacemos muchas cosas productivas, por tanto, trabajamos, aunque solo se haya llamado trabajo a la actividad productiva a la medida del cuerpo del hombre (Rivera Garretas).

En cualquier caso, es innegable que el trabajo como creación humana o artificial, pero dirigida por el ser humano, está en el centro de la vida. Pero no solo desde la Modernidad, que lo situó en la médula del orden social como carta de naturaleza de derechos y obligaciones y en el orden familiar como llave de recreación invisible de la existencia, sino desde siempre puesto que el trabajo, en un sentido original, es la potencia básica del ser para satisfacer sus necesidades. Si como la Física propone, el trabajo es un tránsito de energía, hacia dónde se dirige esa energía se preguntaría una ciencia humana como es el derecho del trabajo<sup>1</sup>: ¿Un tránsito hacia cualquier lugar? No, hacia un lugar con sentido, es decir, un trabajo orientado a la producción de riqueza que sostenga las necesidades y deseos humanos.

Por tanto, proponemos que si con el concepto de trabajo asalariado, encerrado en la mascarada del empleo, tanta gente se queda fuera del halo protector del derecho laboral y de sus derechos de ciudadanía, habrá que pensar en su refundación real y constitucional. Es necesario cambiar la mirada y *re-conocer* efectivamente qué es traba-

---

<sup>1</sup> El Derecho del Trabajo como ciencia humana en el sentido de un conjunto de saberes y de reglas que disciplinan, explican o regulan una parte de la realidad.

jo y qué trabajos son necesarios para la vida, porque seguramente encontraremos una cantera de trabajo importantísima e inagotable. Gobernar el trabajo del futuro pasa por reconocer el trabajo vivo, el trabajo necesario y con sentido que hace que la vida siga verdaderamente adelante.

#### 4. UN SALTO DE PARADIGMA: LA ECOLOGÍA DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE UN NUEVO PACTO SEXUAL

Es entonces en esa búsqueda de sentido, que lucha por poner límites a la explotación, a la idea de que el trabajo es una mercancía exótica que se aleja de lo humano para ser simplemente vendida, es donde se encuentra un hilo de conexión de acero entre el trabajo, el feminismo y la ecología, la ciencia que trata sobre la relación de los seres vivos –y sus creaciones– entre sí y con la naturaleza en la búsqueda de un equilibrio que mantenga la vida<sup>2</sup>. No por casualidad sino por necesidad, que es como nacen las palabras cuando se precisa nombrar algo, la palabra *ecología* es un neologismo del siglo XIX. Viene del griego *oikos* (casa) y *logía* (estudio de), es decir, ecología sería “el estudio de la casa”. De la casa común y de los habitantes que en ella moran.

Una ecología que, como ha aprendido de los feminismos, sabe y reconoce que las mujeres han sido históricamente las grandes ecólogas, las guardianas de que el ciclo de la vida humana (y no solo) se reproduzca, las que se han encargado en la casa y también fuera de ella de entender palabras como riqueza, producción, economía, beneficio, necesidad y trabajo de una manera humana, sustentable y enfocadas realmente al desarrollo de los pueblos, palabras entendidas de parte de la vida (Vandana Shiva).

Frente al cambio climático evidente<sup>3</sup>, la contaminación y privatización del agua, el agotamiento de las energías fósiles en un sistema productivo vampiro, la modificación genética de semillas enfocada a la superproducción, que causan el agotamiento de la tierra, las condiciones de superexplotación y hambre de gran parte de la Humanidad y la repetición del mantra hasta la extenuación de que *no hay trabajo y menos habrá*, proponemos el ecofeminismo como uno de los lugares de contexto, de comprensión de la realidad a nivel global y local y de acción política desde donde trabajar por ese cambio de modelo, marcando límites ineludibles a la alienación laboral no solo de quienes trabajan sino de los propios lugares de trabajo y de los mercados donde la riqueza material o inmaterial creada se pone a disposición de otros seres humanos, también susceptibles de ser explotados junto con las materias primas y las energías fósiles necesarias para ello, porque nos recuerda que hay un equilibrio originario que proteger y restaurar para que la vida siga adelante, reconociendo el trabajo en el centro de dicho ecosistema (Yayo Herrero, 2017).

<sup>2</sup> No por casualidad sino por necesidad, que es como nacen las palabras cuando se necesita nombrar algo, la palabra *ecología* es un neologismo del siglo XIX. Viene del griego *oikos* (casa) y *logía* (estudio de), es decir, ecología sería “el estudio de la casa”. De la casa común y de los habitantes que en ella moran.

<sup>3</sup> En este sentido, hay que tener en cuenta el reciente Informe Especial del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) de Naciones Unidas sobre los impactos del calentamiento global (8 de octubre de 2018) y, en su cumplimiento, la Decisión de Ejecución (UE) 2018/1855 de la Comisión, de 27 de noviembre de 2018, relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero.

Así, la actividad humana básica que es trabajar, que no es privativa de los seres humanos, sino que comparten con todo lo vivo en relación de ecodependencia, es médula de todos los debates reales sobre ciudadanía. Realmente, la ecología feminista del trabajo no es una elección. La alternativa está ya siendo la barbarie y puede llegar a ser el colapso ecosocial, medidos no solo en explotación laboral sino también en pobreza, guerras, desahucios, éxodos de personas huyendo de sus hogares, de sus ecosistemas urbanos o nacionales, en busca precisamente de trabajo (Yayo Herrero, 2018).

## 5. LA OTRA VERDAD DEL TRABAJO: HACER CULTURA VIVA DEL TRABAJO

En este fin de época imponente y, a la vez, tiempo naciente y balbuceante de algo otro, no cabe más que trabajar para que cambie y se reconozca el sentido del trabajo, para que su entendimiento y nuestra mirada se amplíe, para que el derecho al trabajo y los derechos del trabajo se extiendan, para que la riqueza que genera se reparta, para que su tiempo se aligere, se alivie y se comparta el peso cuando su esfuerzo es difícilmente llevadero, para que se reconozca el valor del trabajo en femenino y en masculino, para que se destierre el trabajo que destruye la riqueza en vez de crearla, para que se respete el trabajo del propio Planeta. De eso trata la ecología del trabajo, como un punto de partida insoslayable y una línea de sentido urgente que une el presente y el futuro.

En este sentido, un cambio de civilización entraña que parte fundamental del modo de vivir y de relacionarse de los seres humanos está cambiando y ya nunca será como antes. Está ocurriendo la ruina del joven sistema de explotación capitalista y está aconteciendo una revolución de las mujeres que han decidido ocupar los tiempos y espacios que deseen y no sólo aquéllos asignados por el orden dominante patriarcal desde hace mucho más de veinte siglos.

¿Está el emperador verdaderamente desnudo? ¿Qué es lo real? Lo real es que trabajo hay. Cualquier mujer lo sabe bien. Hablamos de trabajo ligado a la verdadera producción de riqueza que sirve para crear y recrear la vida. Es que acaso no hay trabajo en un mundo –pongamos nuestro contexto más cercano– donde hay listas de espera de meses en los hospitales; donde las aulas en los colegios están saturadas de criaturas y cada vez se puede hacer un cuidado menor de la diferencia; donde las escuelas infantiles públicas son un bien escaso; donde las aceras de las calles y sus calzadas tienen agujeros; donde las personas ancianas, pequeñas y enfermas –los cuerpos más vulnerables– no pueden ser cuidados por los suyos de la mejor manera por incompatibilidad absoluta de los ritmos de vida y los ritmos de trabajo dominantes; donde el trabajo necesario para la vida es invisible y escaso absolutamente de valor social y un *valor* bursátil puede ser un papel millonario.

¿Qué es entonces lo que no hay o lo que hay en menor medida? Hay menos ganancia neta empresarial, porque se ha llegado a un límite material de explotación, de rendimiento de los factores productivos. Se ha llegado a un límite material e insoslayable de explotación del Planeta, poniendo en riesgo su propio sustento. Y, desde luego, esos límites han llevado a aún mayores cotas de explotación del otro factor de producción que es el trabajo humano. Nunca en la historia del siglo XX se alcanzaron las cifras actuales

de trabajo infantil<sup>4</sup>, esclavo y tráfico de mujeres, que es la peor forma de explotación femenina (OIT). Nunca como ahora, el slogan “no hay trabajo” estuvo tan al servicio de las reformas laborales, al servicio de las identidades falsas de los trabajadores y trabajadoras<sup>5</sup>, bajo la esclavitud del empleo a toda costa. Nunca antes se asistió de una manera tan palmaria al oxímoron de *la productividad de la destrucción*: que una guerra y la reconstrucción posterior genere riqueza, que la descontaminación de ríos que antes se ensuciaron sin compasión sea un negocio, que el tráfico de armas, drogas y la compraventa de los cuerpos de las mujeres sean rubros oficiales para medir la creación de riqueza de los países.

Por tanto, es tiempo de decir alto que el emperador se pasea desnudo. Trabajo hay y mucho. Es hora de empezar a reconocerlo, de darnos cuenta en cada una de nuestras vidas, en el sindicato, en el conjunto de la sociedad. Y luchar para que todo trabajo sea reconocido legal y socialmente y garantice vivir decentemente. De mirar grande esa palabra que nos constituye como seres humanos desde muchísimo antes de que se instalara el joven sistema capitalista de producción. Si cada mujer y cada hombre no es capaz de encontrarle un sentido a su actividad y nombrar como trabajo lo que es trabajo, aunque no tenga un sueldo o un salario digno a cambio, los procesos de precariedad son mucho más duros porque carecen de palabras verdaderas para ser nombrados y porque, desde ese “no ser”, están faltos de sentido y, por supuesto, de valor. Y se sigue dando crédito al emperador desnudo dentro de nuestra propia casa.

De esta manera, el pensamiento y la práctica política de la ecología feminista del trabajo es palanca universal –para mujeres y hombres– desde donde resignificar el trabajo que hay y es necesario. Entendiendo la productividad en términos vitales, con una medida propia en palabras, en salud y en felicidad (Rivera, 2013).

Finalmente, en ese contexto de significado, es preciso abordar el contenido y alcance de la cultura jurídica de los y las laboristas. El derecho del trabajo es un derecho bien joven, casi infante, que no alarga la verdad de su nacimiento en el espesor de los siglos. Así, escuchando también el primer latido de las normas laborales, es fácil reconocer su sentido primigenio. Como sabemos de sobra quienes nos dedicamos al cultivo y progreso real del derecho del trabajo o a su degeneración, nuestra cultura jurídica de dos siglos se sostiene en un conjunto de normas re-equilibradoras en origen y como horizonte de la desigual relación existente entre quien trabaja y quien detenta los medios de producción. Nuestro derecho es un hijo no deseado del patriarcado capitalista y en esa relación de producción o de trabajo desigual se sitúan precisamente las normas laborales en un intento de prevenir o compensar los excesos del capital.

---

<sup>4</sup> Como muestra del desafuero, en el año 2014 entraron ilegalmente en Estados Unidos 34.661 niños y niñas solos, sin adultos acompañantes, en ANTONIETA CÁDIZ, “La llegada de niños sin papeles crea una crisis en la frontera de Estados Unidos”, Diario *El País*, 14 de junio de 2014.

En 2018, asistimos a un éxodo de miles y miles de personas centroamericanas hacia Estados Unidos.

<sup>5</sup> Entiendo como falsas identidades de trabajadores y trabajadoras cualquier etiqueta corriente o legal que los separa del reconocimiento de clase trabajadora y de las tutelas y reconocimiento que, por tanto, deben tener. Así: autónomos, autónomos económicamente dependientes, informales, trabajo doméstico, voluntariado, *riders*, colaboradores, etc.

La cultura jurídica del trabajo, como todo lo que está vivo, ha sido favorecida, perseguida, traicionada u ocultada a la sazón desde su propia fundación. Sin embargo, ahora asistimos en este proceso de cambio civilizatorio a una osadía jurídica, por tanto política en su origen, que se salta los límites no solo de lo políticamente incorrecto (como puede ser considerar a los millones de personas desempleadas como sospechosas) sino que oculta insistentemente la realidad.

Y vuelta a empezar, pero nunca en el mismo lugar. Si el derecho del trabajo es en su génesis un derecho de reacción ante una realidad capitalista, un concepto de trabajo ligado a ese sistema en crisis tiene que recomponerse. Repensar las cosas no es un acto voluntarista ante la necesidad, sino que supone un compromiso con la realidad que ha cambiado y necesita ser vuelta a nombrar para vivir en orden. Es decir, hay precisamente necesidad de mirar distinto y volver a decir porque las palabras ya no coinciden con la cosa. Y cuando esa desconexión ocurre es imposible hacer cultura. La cultura se agota, se marchita, reina la incultura. Por eso, la labor de resignificación del derecho del trabajo necesaria en la actualidad se mueve en los parámetros de lo que acontece en este momento y que supone una paradoja. Por un lado, es imprescindible la tarea política de recuperar su sentido re-equilibrador cada vez que se pierda. Por otra parte, el derecho laboral tiene que adaptarse a la nueva realidad de un trabajo en proceso re-constituyente para poder incidir políticamente en ella y, si lo consigue, hacer cultura jurídica viva de ello. Una cultura jurídica del trabajo autónoma de la cultura económica capitalista del trabajo.

En definitiva, si nuestro derecho es el único que ha sido capaz de integrar la lucha de clases, sería el campo idóneo para asumir también un nuevo pacto sexual y un nuevo pacto ecosocial. Así, esta cultura jurídica viva del trabajo miraría –si es que está al servicio del cambio civilizatorio– hacia cómo nos construimos como hombres y como mujeres en este proceso extraordinario de cambio en relación de inter y ecodependencia. Un proceso que solo fructificará si se asienta en el reconocimiento de la autoridad femenina, del trabajo político de las mujeres para el sostenimiento de la vida. Un trabajo vivo que, por suerte, no nos deja a la intemperie frente a la magnitud del cambio, sino que reconoce la obra de civilización ya hecha y enseña que se puede hacer política y derecho de otra manera, que se puede gobernar el trabajo al estilo en el que las mujeres y algunos hombres lo vienen haciendo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- PÉREZ OROZCO, A. (2010). *Cadenas globales de cuidado. Qué derechos para un régimen de cuidados justos*. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW). Disponible en: [http://www.mueveteporlaignalidad.org/publicaciones/derechosparaunregimenglobaldecuidadosjusto\\_2010.pdf](http://www.mueveteporlaignalidad.org/publicaciones/derechosparaunregimenglobaldecuidadosjusto_2010.pdf).
- PÉREZ OROZCO, A. (2015). "La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso qué significa?". En AA. VV, Mora (dir.). *Ecología del Trabajo: el trabajo que sostiene la vida*. Albacete: Bomarzo.
- CAROL, P. (1995) *El contrato sexual*. Anthropos.

- MORA CABELLO DE ALBA, L. (2014). "El sentido del horizonte igualitario del Estado social". En Trillo, F. y García, J. (coords). *En defensa de lo común. Lo público no se vende, lo público se defiende*. Albecete: Bomarzo.
- MORA CABELLO DE ALBA, L. (2007). "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La *re-conciliación* de la vida laboral y familiar". En *Revista de Derecho Social*, núm. 37.
- MORA CABELLO DE ALBA, L. (2013). "El trabajo con sentido en proceso constituyente". En *Papeles de Relaciones Ecosociales y cambio global*, nº 122.
- LIBRERÍA DE MUJERES DE MILÁN (2006). "El final del patriarcado ha ocurrido y no por casualidad" (*Sottosopra rojo*, enero de 1996). En *La cultura patas arriba*, horas y HORAS, Madrid.
- RIVERA GARRETAS, M. M. (2013) "El sentido del trabajo, más que las condiciones», en la Biblioteca Virtual de investigación Duoda". Disponible en: [www.ub.edu/duoda/bvid](http://www.ub.edu/duoda/bvid).  
En su presentación del Seminario "La política de las nuevas madres", *Duoda*, Barcelona, 11 de mayo de 2013.
- OIT (2018) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018*. Disponible en: [www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm).
- RAMÓN FERNÁNDEZ, D. (2010). *La quiebra del capitalismo global: 2000-2030. Preparándonos para el comienzo del colapso de la civilización industrial*, Ecologistas en Acción.
- FEDERICI, S. (2010) *Calibán y la bruja*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- HERRERO, Y. (2017). "Economía ecológica y economía feminista: un diálogo necesario". En Carrasco, C. y Díaz, C. (eds). *Economía feminista: desafíos, propuestas, alianzas*. Madrid: Entrepueblos.
- HERRERO, Y. (2018). "Defender la vida y el territorio en el centro de Madrid". En *Diario.es*.
- VANDANA, S. (2004). *Abrazar la vida. Mujer, ecología y desarrollo*, horas y HORAS, Madrid.





**INSTITUCIONES DE DIÁLOGO SOCIAL  
Y ACCIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL**

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid



**Resumen:** Se analizan en este trabajo la realidad, importancia y actualidad del diálogo social en la acción de la OIT. Delimitado el marco, nos centramos en el diálogo social transnacional que se produce en un contexto caracterizado por nuevas formas de producción internacional, revolución tecnológica y movimientos migratorios. Desde su condición de eje transversal del trabajo decente (ODS 8), y facilitado por la OIT, el diálogo social transnacional está llamado a ocupar un papel central en la gobernanza laboral global. Esto es, dignificar la fuerza de trabajo y garantizar derechos (al menos los sociales fundamentales, *core rights*) ante actores económicos mundiales, mercados de trabajo globales y regulaciones de trabajo nacionales. Este proceso, en evolución, con intervención de sujetos públicos y privados, nacionales e internacionales ya se concreta en instrumentos específicos en procesos de integración económica, en las cláusulas sociales de acuerdos de libre comercio, en programas conectados con la responsabilidad social corporativa y en los Acuerdos marco globales.

**Palabras clave:** Diálogo social transnacional; acuerdos de libre comercio; acuerdos marco internacionales; gobernanza laboral global.

**Abstract.** This paper analyzes the reality, importance and relevance of social dialogue in the work of the ILO and in the ongoing debate on the future of work. Delimited the framework, we focus on the transnational social dialogue (cross-border, in the language of the organization) that occurs in a context characterized by new forms of international production, technological revolution and migration movements, which is facilitated by the ILO and presents a growing importance in regional integration. As a transversal axis of decent work (SDG 8), transnational social dialogue is called upon to play a central role in global labor governance. That is, to dignify the labor force and guarantee rights (at least, core rights) faced to global economic actors, global labor markets and national labor regulations.

**Keywords:** Cross border social dialogue; free trade agreements; international framework agreements; global labour governance.

## 1. INTRODUCCIÓN. EL DIÁLOGO SOCIAL Y SUS FORMAS EN LA OIT

El diálogo social forma parte del ADN de la OIT siendo esta la única agencia tripartita de Naciones Unidas. En la lógica de la Organización, diálogo social es todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales. El diálogo social incluye todas estas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto (Ermida, 2016: 3) y puede ser de carácter trilateral/bilateral, informal/institucionalizado y tener lugar a nivel local/nacional/regional/transnacional (transfronterizo, en el lenguaje OIT). No hay un único modelo de diálogo social (las fórmulas no son exportables de unos países a otros), hay diversidad de formas y procesos de diálogo social y no existe una jerarquía entre ellos.

El diálogo social sólo puede funcionar efectivamente si se implementan condiciones previas como organizaciones sólidas e independientes de trabajadores y empleadores, voluntad y compromiso de las partes interesadas, respeto de los derechos sociales fundamentales (libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva) y marco jurídico e institucional que habilite el proceso (OIT, 2016). Para la OIT el diálogo social es el mejor mecanismo para promover unas mejores condiciones de vida y trabajo, así como la justicia social. En las expresivas palabras de Joaquín NIETO, sin diálogo social los débiles no tendrían esperanza y los poderosos no tendrían límites<sup>1</sup>.

## 2. INSTITUCIONES DE DIÁLOGO SOCIAL, TRABAJO DECENTE, ODS

La *Resolución relativa al tripartismo y al diálogo social* (90ª reunión CIT, 2002), invitó a los Gobiernos de los Estados miembros a garantizar el establecimiento de las condiciones necesarias para el diálogo social, incluido el respeto por los principios fundamentales y por el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Como parte del seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa* (2008), la Discusión recurrente CIT busca asegurarse de que la organización pueda comprender mejor las diversas realidades y necesidades de los Estados miembros. La *Primera discusión recurrente sobre diálogo social* data de 2013, tras la cual el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para el periodo 2013-2017. Tras ello, y como seguimiento de la *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente* (105ª reunión CIT), el Consejo de Administración en su 328ª reunión (noviembre 2016) examinó las propuestas con respecto a las modalidades de las discusiones recurrentes y adoptó un nuevo ciclo y secuencia para estas discusiones, a partir de 2018, con el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo.

En este marco, la *Segunda discusión recurrente sobre Diálogo social y tripartismo* tuvo lugar en mayo-junio de 2018. En el *Informe VI Diálogo Social y Tripartismo* (107ª reunión de la CIT, 2018) se examinan los acontecimientos ocurridos desde 2013, en particular, cambios en el mundo del trabajo y la repercusión de estos cambios en el diálogo

---

<sup>1</sup> Intervención inaugural Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del Trabajo, Sevilla 7-8 febrero 2019.

social a todos los niveles, en parte con miras a servir de base de las discusiones relativas al futuro del trabajo (centenario CIT, 2019). También se examina el papel del diálogo social y el tripartismo en el contexto de la Agenda 2030 y los ODS. El informe parte de la importancia del diálogo social en un mundo del trabajo en evolución y se sitúa a este como ingrediente clave para la buena gobernanza y la aplicación de la Agenda y los Objetivos.

Conviene recordar que tras el consenso mundial alcanzado en septiembre de 2015 sobre la necesidad de la cooperación internacional (Agenda 2030 y 17 ODS), se constata la importancia de la gobernanza participativa, en particular del diálogo social, como un medio esencial para aplicar aquellos, a la vez que se incorpora en el programa político. No contiene la Agenda 2030, de forma expresa, los términos diálogo social y tripartismo, pero sí el llamamiento al pleno reconocimiento y la observancia de los derechos laborales (meta 8.8 ODS) –con mención específica a la libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva (meta 8.8.2 ODS)–, del Estado de derecho (meta 16.3 ODS), de instituciones responsables (meta 16.6 ODS) y de un proceso de toma de decisiones que sea sensible, inclusivo, participativo y representativo a todo nivel (meta 16.7 ODS), cuestiones, todas ellas, que sientan las bases para el diálogo social. El compromiso de la Agenda 2030 de involucrar a actores no estatales en el proceso nacional de desarrollo puede verse como una oportunidad para renovar el diálogo social tripartito.

### 3. CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y AFECTACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL: DIFICULTADES Y DESAFÍOS

Son muchos los cambios producidos en el mundo del trabajo en los últimos años y algunos de ellos afectarán, de manera significativa, al diálogo social y a las relaciones laborales como constata el *Informe VI Diálogo Social y Tripartismo* de la CIT: la digitalización y automatización, los desafíos relacionados con la demografía, el cambio climático y la globalización. Ello se completa con otros desafíos para el diálogo social como el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo, las desigualdades económicas, sociales y de género, la necesidad de dar cabida a los intereses de los grupos vulnerables, los bajos niveles de creación de empleo formal y seguridad de ingresos junto con la importante incidencia del trabajo no formal (acelerado por los cambios tecnológicos y demográficos) y el riesgo conexo de déficit de protección.

También han de ser referidas otras dificultades para el diálogo social. Pese a la existencia de procedimientos tripartitos/bipartitos formales y al aumento de procedimientos de información y consulta, se ha registrado una disminución paralela del uso de algunas formas de diálogo social que producen compromisos vinculantes. En países como España, ello se conecta con reformas flexibilizadoras del mercado de trabajo que han afectado al régimen regulador de la negociación colectiva (estructura, ultraactividad, procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo recogidos en convenios –Ley 3/2012–).

### 4. REALIZACIONES DE DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL

En una realidad de globalización económica, la liberalización del comercio dinamiza el crecimiento económico e incrementa las oportunidades de empleo en las economías

avanzadas y en las economías en desarrollo, pero se hace, con frecuencia, con déficits de trabajo decente. Aun cuando, tras la aprobación en 1998 de la *Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, hay 8 convenios fundamentales aplicables a todos los miembros de la Organización con independencia de que hayan sido objeto de ratificación o no<sup>2</sup> y siendo clara la normatividad de los mismos, su aplicabilidad concreta plantea dudas (Quintero, 2018: 29). Siendo esto así y 10 años más tarde se adopta la referida *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* (junio 2008) que centra la actuación internacional de la OIT en el trabajo decente para todos. Ello supone objetivos más ambiciosos que los recogidos en la Declaración de 2008 (sólo 1 de los 4 objetivos –junto al eje transversal de la igualdad de género– son los principios y derechos fundamentales en el trabajo–) y que ya generaban dudas en su aplicabilidad, como acabamos de indicar.

Trabajo decente será aquel trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad en el lugar de trabajo y dignidad en el que los derechos laborales son respetados y se garantiza remuneración suficiente y protección social (OIT, 2016b) y a efectos de su medición, el punto de partida serán diez elementos fundamentales: oportunidades de empleo, trabajo que debería eliminarse o abolirse, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad en el trabajo, combinación del trabajo y vida familiar, igualdad de oportunidades y trato en el empleo, entorno de trabajo seguro, seguridad social y diálogo social y representación de los trabajadores (OIT, 2008: 17). Por tanto, podría hablarse hoy, de una base elemental de derechos sociales fundamentales (*Declaración de 1998*) y de una ampliada que se corresponde con la moderna concepción del trabajo decente (núcleo duro de estándares universales de trabajo decente + los contenidos en la *Declaración de 2008*) y en un caso y otro con los contenidos de los convenios de la OIT. Así, aun cuando el trabajo tenga un carácter local, territorial, se precisa una globalización jurídica en su regulación. Si el poder económico es global, la dimensión de los instrumentos de protección de los derechos laborales habría de ser transnacional a efectos de evitar que el trabajo se convierta en una mercancía y ello tiene un ámbito de posibilidad jurídico-conceptual muy importante en la OIT (OIT, 2008: 17). En las reflexiones finales retomaremos el tema (*infra*, 4.2).

Volviendo a la economía global, muchos de aquellos diez elementos fundamentales definitorios del trabajo decente presentarán concreciones diversas por país siendo muy complicada o prácticamente imposible su exigencia más allá de las fronteras del Estado (diversa intensidad en la protección) además, el cumplimiento de todos los instrumentos normativos vinculantes de la OIT a ellos vinculados será extraordinariamente difícil y, junto a ello, carecemos de mecanismos que garanticen la aplicabilidad de los mismos. No obstante, como contrapeso a esta realidad, se ha extendido un diálogo social a través de las fronteras por medio de múltiples iniciativas entre Estados dirigidas a promover los derechos fundamentales del trabajo y otras normas internacionales del trabajo en las

---

<sup>2</sup> Convenio nº 87 libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948), Convenio nº 98 derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), Convenio nº 2 trabajo forzoso (1930), Convenio nº 105 abolición del trabajo forzoso (1957), Convenio nº 138 edad mínima de admisión al trabajo (1973), Convenio nº182 peores formas de trabajo infantil (1999), Convenio nº 100 igualdad de remuneración (1951), Convenio nº 111 discriminación (empleo y ocupación) (1958).

iniciativas de integración económica y comercial y otros bloques económicos y acuerdos comerciales. Además, las iniciativas público-privadas y las iniciativas de carácter voluntario entre las empresas multinacionales y los sindicatos mundiales han creado importantes espacios de diálogo social (CIT, 2018: 6).

#### 4.1. Distintas manifestaciones de diálogo social transnacional: una clasificación

Así, diversos actores públicos y privados, internacionales o nacionales, de manera independiente o coordinada están contribuyendo a la construcción de un sistema de gobernanza del trabajo (*global labour governance*), inacabado pero en progreso continuo. En este contexto, de gobernanza laboral global, las distintas manifestaciones de diálogo social transnacional presentan un panorama diverso y rico, en resultados y actores, que supera la clasificación clásica (diálogo social tripartito/diálogo social bipartito). Además, la realidad evidencia que el diálogo social transnacional genera sinergias para propiciar el diálogo social en los demás niveles (estatal, de empresa, intrasector...). Tomando como premisa inicial estas consideraciones se propone, a continuación, una clasificación de aquellas formas de diálogo social transnacional dejando ya constancia, por anticipado, de que estamos ante un modelo en construcción, de innegable proyección futura y en permanente evolución:

- Diálogo social transnacional en iniciativas de integración económica, política, comercial. Aquí resalta la UE en la que el diálogo social es un elemento fundamental del modelo social europeo que permite a los interlocutores sociales contribuir activamente a la elaboración de la política social y laboral europea (arts. 151-156 TFUE). Ahora bien, ante el aumento de divergencias económicas y sociales provocadas por la crisis económica y, en respuesta al debilitamiento del diálogo social –como ya apuntamos anteriormente–, desde 2013, las autoridades de la UE toman medidas para favorecer la dimensión social de la Unión Económica y Monetaria. En esta línea, en junio 2016 se firma una declaración conjunta interlocutores sociales UE/presidencia Consejo y Comisión sobre un nuevo comienzo para el diálogo social (*A new start for social dialogue*). En ella se renueva el compromiso común con la mejora de las condiciones del marco para el diálogo social en todos los niveles y su eficacia y calidad a pesar de las dificultades a nivel nacional. En noviembre de 2017 se adopta el *Pilar europeo de Derechos sociales* con 20 principios y el principio 8 prevé y fomenta la celebración de consultas con los interlocutores sociales para la formulación y aplicación de políticas económicas, sociales (especialmente en transferencias, reestructuraciones y fusiones de empresas y de despidos colectivos). Más allá de la UE, otros espacios de integración regional en los que se podría avanzar serían el MERCOSUR o la SADC. En relación a los países del Cono Sur, *Acuerdo de Resiliencia de Estados Partes del Mercado Común del Sur* (2002); versión revisada de la *Declaración Sociolaboral* (2015, se insta a los Estados parte a promover el diálogo social y el tripartismo en la formulación de políticas activas de trabajo decente).
- Cláusulas sociales en acuerdos de libre comercio. En un proceso de liberalización de comercio, los Estados pierden el control en la entrada de bienes y servicios de otros Estados y ello provoca efectos laborales en los nuevos intercam-

bios que pueden irradiarse a los derechos sociales de los Estados nacionales. Las cláusulas sociales de los acuerdos de libre comercio de dirigen a amortiguar aquellos efectos estableciendo unos estándares mínimos (con frecuencia, los marcados por los convenios OIT, en muchos casos, los *core rights*) entre las partes firmantes. Estas cláusulas sociales obedecen, de un lado, a razones de ética (alma social) y, de otro, a estrictas variables económicas (evitar diferencial competitivo de condiciones de empleo y protección social entre Estados –alma económica–). Se conforman como flexibles técnicas de garantía jurídica de condiciones básicas de trabajo decente, así como de sus marcos normativos de promoción (Molina Navarrete, 2018: 14).

Cada vez con más frecuencia, los acuerdos de libre comercio incluyen cláusulas laborales. El número de acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales ha aumentado considerablemente en las dos últimas décadas y esta tendencia ha influido en las normas del trabajo, en primer lugar, a través del proceso de ratificación, en segundo lugar, a través de actividades de cooperación técnica llevadas a cabo entre las partes firmantes y, en tercer lugar, aunque en menor medida, a través de mecanismos de presentación de quejas. Precisando un poco más estas afirmaciones, dimensión condicional tienen alrededor del 40% de las disposiciones laborales de los acuerdos de libre comercio. Ello implica que el cumplimiento o incumplimiento de las normas del trabajo trae consecuencias que se traducen en ventajas económicas en caso de cumplimiento y sanciones en caso de incumplimiento. Un porcentaje superior incluye disposiciones laborales de naturaleza exclusivamente promocional: disposiciones que no vinculan el cumplimiento a consecuencias económicas sino que establecen un marco para el diálogo, la cooperación y/o el monitoreo (muy frecuente en acuerdos comerciales suscritos por UE). Algunos acuerdos, por su parte, exigen mejoras en las normas de trabajo como condición para su ratificación y, en otros, las cláusulas laborales han contribuido a facilitar reformas en la legislación laboral y a fortalecer el marco para su cumplimiento (OIT, 2013b: 2). No obstante, el panorama resultante es bastante deficiente en el plano de la eficacia y la coherencia global del modelo, pese a la aludida evolución hacia una mayor condicionabilidad social en los acuerdos de libre comercio. Además, también se señala que aquella eficacia de las disposiciones laborales de los acuerdos depende en gran medida –junto con la base institucional a nivel nacional– del grado de participación de las partes interesadas y, en particular, de los interlocutores sociales en la elaboración y puesta en práctica de los acuerdos comerciales (OIT, 2016c: 22) y, en este punto las carencias son manifiestas<sup>3</sup>. A nivel doctrinal se apunta, como opción para superar la minorada eficacia de cara a la garantía de los derechos laborales, que la cláusula laboral sea directamente un mecanismo de inclusión de esa relación comercial en el sistema sustentado, amparado y conducido por la OIT (Pérez del Prado, 2017: 231).

---

<sup>3</sup> En el CETA entre la UE y Canadá (2017) los sindicatos canadienses y la CES reclamarían más elaboración, concertación y trabajo y condenarían la inexistencia de referencia alguna al diálogo social en el texto.



- Mención especial requieren, por su auge en los últimos años, las iniciativas de responsabilidad social corporativa transnacional y la negociación colectiva en las compañías multinacionales. Aquí, el papel de la OIT ha sido fundamental en el desarrollo de herramientas de trabajo práctico que se conforman como renovadas formas de diálogo social (Voss, Gospel, Dornelas y Vitols, 2013:4). Entre estas realizaciones, los programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT, como el *Programa Better work* (OIT-*International Finance Corporation*). Funciona este como una plataforma que reúne a distintos grupos de interés (administraciones públicas, marcas, fabricantes, sindicatos y trabajadores y OIT) para mejorar las condiciones de la industria textil y potenciar la competitividad del sector (ajuste de las legislaciones nacionales a los Convenios 87 y 98 OIT y sistemas de inspección). Inditex participa en *Better Work* desde 2007 en el fortalecimiento de los derechos laborales en fábricas de Camboya, Vietnam e Indonesia. También, trabaja junto a la OIT en el *Programa Score* para mejorar los sistemas de gestión y las condiciones de los trabajadores de las fábricas en China y Turquía. La Oficina ha brindado, asimismo, asesoramiento técnico al Proyecto *Action, Collaboration, Transformation* (ACT) impulsado por IndustriALL en 2015 (adhesión de 22 multinacionales de la moda). Su objetivo es el impulso de la negociación colectiva local de los países de las cadenas mundiales de suministro de las principales marcas globales de ropa para establecer en ellos un salario mínimo vital y condiciones de trabajo dignas. El proyecto supone una nueva expresión de responsabilidad social corporativa al tratarse de un *acuerdo multiempresas con el sindicalismo global y con proyección individualizada a determinados países*.

Siguiendo en las empresas multinacionales, en una primera fase, se adoptan códigos de conducta y, tras ella, constatada la ambigüedad de estos, muchas de aquellas empresas optan por vías de negociación que se concretan en Acuerdos marco globales. (en adelante, AMG) entre la empresa y las federaciones sindicales mundiales o internacionales de rama (ICM, IndustriALL, UNI Global). Los AMG (*infra* 4.1.1.) son hoy, por esencia, negociación colectiva transnacional de empresa y un nivel de desarrollo posterior podría conducir a la adopción de acuerdos transnacionales en sector (lo cual contribuiría, de forma clara, a una mayor cohesión y menor competencia intrasector –a la baja en protección de derechos sociales–). Ya se localizan algunos ejemplos de ello. En primer lugar, el *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* firmado en 2013 tras el homicidio industrial del Rana Plaza. El acuerdo (intrasector, pluriempresarial) fue suscrito por más de 200 compañías multinacionales (entre ellas Inditex, Mango y El Corte Inglés) y por las federaciones internacionales IndustriALL y UNI-Global. Tenía una vigencia inicial de 5 años pero ha sido prorrogado hasta 2021.

También hay que ubicar aquí, como acuerdo global en sector, al *Memorando de Acuerdo* (2008) suscrito por UNI-Global y la Confederación Internacional de empresas privadas de servicios (CIETT), ejemplo de negociación colectiva transnacional en sector entre determinadas ETT y una federación sindical internacional. Su contenido es bastante limitado y se concreta en la promoción de la aplicación de los Convenios

87, 98 y 181 OIT y la Recomendación 188 OIT sobre agencias de empleo privadas, especialmente en la prohibición de cobrar tarifa a los trabajadores que empleen estas empresas.

#### *4.1.1. Un supuesto de particular interés: acción y negociación colectiva transnacional en los Acuerdos marco globales*

Al igual que aludimos a la territorialidad de la normativa heterónoma de protección de derechos laborales, es preciso referir ahora las limitaciones y obstáculos a los que se enfrenta la negociación colectiva: normas diferentes en unos Estados y otros –legitimación negocial– y eficacia circunscrita a sus fronteras. Así, los instrumentos de negociación colectiva también encuentran obstáculos para su transnacionalización pero, pese a ello, localizamos una materialización de diálogo social transnacional bilateral de particular interés, los referidos AMG.

Hoy, superada la fase de unilateralidad, se perfilan claramente como manifestaciones de negociación colectiva transnacional que parten de una relación obligatoria, contractual, que contiene en sí un evidente significado de reconocimiento mutuo de la subjetividad del otro y de su poder contractual en un espacio no predeterminado por la norma estatal ni por la internacional (Baylos, 2009: 118). Así, lo pactado, vincula jurídicamente a los firmantes y goza de la eficacia contractual (colectiva). Incluso, partiendo de una visión pluralista del orden jurídico (más amplia), podría mantenerse la juridicidad de los AMG, inmanente a su condición de producto de la negociación colectiva, en tanto que cauce de producción normativa por el que discurre la autocomposición de intereses entre trabajadores y empresarios (autonomía colectiva). La juridicidad de los AMG implica que su contenido tiene valor vinculante para las partes firmantes, otra cosa serán los mecanismos de coercibilidad, cuestión que enlaza con los vías de reacción establecidas para garantizar su cumplimiento. Lógicamente, la inexistencia de una instancia de poder supranacional con capacidad para imponer coactivamente el cumplimiento de su contenido, impide concebir la coercibilidad en un sentido clásico, formulado desde los parámetros del orden jurídico estatal (Correa, 2016: 83-84). Sí se localizan, sin embargo, otras vías de coercibilidad: el daño a la imagen de la empresa por efecto de la difusión de incumplimientos –opinión pública–, la extinción de la relación comercial con las suministradoras/proveedoras, las acciones comunes para prevenir o corregir eventuales incumplimientos (más frecuente).

En el contenido de los AMG se puede localizar una base elemental de derechos sociales fundamentales (*core rights*, 8 convenios OIT ya referidos) y en un momento posterior se van incorporando técnicas de regulación más precisas que, además, refuerzan su vinculatoriedad. Referencias al salario mínimo, vital, decente o suficiente, limitaciones del tiempo de trabajo, protección de la seguridad y salud de los trabajadores, implantación de mecanismos efectivos de control aplicativo y cauces de resolución de conflictos. En general, las fórmulas de seguimiento y control previstas en los AMG pueden reconducirse a: supervisión interna a cargo de la propia empresa, supervisión externa a cargo de organismos especializados, supervisión por parte de los trabajadores y supervisión conjunta (Correa, 2016: 74).

En la proyección de los AMG a las empresas subcontratistas y proveedores, algún acuerdo (AMG Gamesa) recoge, como criterio de selección de colaboradores externos, la garantía de cumplimiento de la legislación aplicable en materia de condiciones laborales y prevención de riesgos laborales, el compromiso de eliminación de trabajo forzoso y la erradicación del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, de trabajo infantil... Por su parte, en los AMG de Inditex (*Acuerdo sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de producción* [2007] y *Acuerdo relativo al cumplimiento de las normas internacionales en la cadena de producción y distribución* [2014]) el objetivo es comprometer la colaboración sindical al objeto de garantizar el respeto de los estándares de trabajo decente exigidos por la compañía a sus fabricantes y proveedores por medio de su Código de conducta.

En función de ello, después de ratificar el compromiso de la multinacional con el respeto a los derechos sociales fundamentales, se prevén mecanismos singulares de vigilancia y control por los sindicatos del acatamiento por los contratistas y colaboradores de los estándares sociales exigidos por la compañía: acciones conjuntas de verificación de la implantación de la libertad sindical y la negociación colectiva, deber de Inditex de facilitar a los sindicatos información de su cadena de producción para poder llevar a cabo esa labor de vigilancia y obligación de intercambiar información sobre incumplimientos. La mayoría de estas medidas se recogían ya en un instrumento previo (*Protocolo* [2012]) y después se desarrolla por el *Contrato marco de expertos sindicales* suscrito por Inditex e IndustriALL (2016), a través del cual se ordena la actividad de los expertos que la organización sindical puede designar en cumplimiento de aquel con el fin de supervisar su aplicación en ámbitos específicos previamente delimitados de la cadena de producción –clusters– (Sanguineti, 2018: 64-65).

#### 4.2. Reflexiones finales y proyección futura. La OIT como dinamizador y catalizador del diálogo social transnacional

En un contexto de mercados de trabajo globales pero legislaciones laborales nacionales, los actores económicos y, en concreto, la empresa multinacional, se empodera favorecida por las carencias reguladoras y es fácil alcanzar mayor competitividad a costa de la limitación/supresión de derechos laborales. Ante ello, es preciso establecer contrapesos que podrán venir de otros sujetos internacionales con presencia tripartita o de sujetos privados (estructuras sindicales). En una primera fase de promoción de instrumentos y concreción del diálogo social transnacional, será clave el nivel internacional (OIT, federaciones sindicales mundiales) y en la fase de ejecución o puesta en práctica de aquellos, serán esenciales las instancias locales (v gr. sindicatos nacionales). A estos efectos, la realidad demuestra la importancia de estructuras de nivel local en la órbita de sindicatos mundiales. De hecho, ya se alude al *efecto tractor* que conllevaría para estructuras representativas locales más débiles la promoción de sindicatos fuertes mundiales o con mayor peso colectivo en países de la matriz (Rodríguez-Piñero Royo, 2018: 222). En este ámbito, las redes sindicales presentan una clara potencialidad hacia el futuro (v gr. *Red sindical nacional de Vietnam de proveedores de Inditex* –2016, IndustriALL). También, los aludidos expertos del *Contrato marco* Inditex 2016).

En todo caso, se constata el importante papel de la OIT en el diálogo social transnacional:

- Porque es de composición tripartita y porque es mundial y su papel es esencial para avanzar en la gobernanza laboral global a través de instrumentos diversos que escapan de esquemas clásicos pero que canalizan la condicionabilidad social garantista en la nueva economía. A tal efecto, la OIT, a nivel internacional, y los Estados, a nivel nacional, habrán de potenciar la misma en los procesos de integración regional, en los acuerdos de libre comercio, en programas y proyectos de responsabilidad social corporativa, en los AMGs de empresas multinacionales y en eventuales acuerdos globales pluriempresas intrasector. Habrá que seguir reflexionando sobre su aplicabilidad real, control y articulación pero, en cualquier caso, la importancia y proyección de estas realizaciones que cristalizan una renovada concepción de diálogo social, está fuera de toda duda.
- Hablamos de derechos sociales fundamentales (*core rights*) de la *Declaración OIT 1998*, del estándar básico del trabajo decente y esa construcción está hecha y ha de seguir haciéndose a nivel internacional. Ahora bien, aun cuando en la lógica del trabajo decente y los ODS, hacia el futuro, habrá de avanzarse hacia objetivos más ambiciosos, un buen punto de partida serán aquellos derechos sociales fundamentales.
- En una realidad de diálogo social transnacional, la débil vinculatoriedad o difícil comprensión de muchas de las reglas fijadas a nivel transnacional, conduce a incumplimientos e ineficacia. Por ello y dada la complejidad actual de instrumentos, se apunta la necesidad de avanzar en la coherencia y articulación entre las distintas modalidades, espacios y niveles del diálogo social (Freyssenet, 2017: 41) al efecto de que la regulación social de la mundialización coordine eficacia económica y justicia social (Maupain, 2012: vii). En este escenario, la OIT se perfila como dinamizador del diálogo social transnacional. Ya se afirmaría en el *Informe de la Comisión para la Discusión recurrente sobre el diálogo social* (primera, 2013) en la que se exhortaría a la OIT a conformarse como catalizador de realizaciones de diálogo social transnacional y se reiteraría en la *Segunda discusión recurrente (Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia [2018])*.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAYLOS GRAU, A. (2009). "Un instrumento de regularización: empresas transnacionales y acuerdos marco globales", Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 1, 27.
- CORREA CARRASCO, M. (2016). *Acuerdos marco internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- CORREA CARRASCO, M. (2018). "Acuerdos marco internacionales". En AA. VV (dir. Quintero Lima), *La Globalización económica y el futuro del trabajo: algunas reflexiones*. Madrid: UC3M.
- ERMIDA URIARTE, O. (2016) "Diálogo social: Teoría y práctica". IUS/Labour 1/2016.
- FREYSSINET, J. (2017). *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveau défis*. Ginebra: ILO.

- MAUPAIN, F. (2012). "L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre". Ginebra: OIT-IIES.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2018). "La condicionabilidad social del libre comercio: ¿imperativo para un modelo confiable de economía global inclusiva?". En AA. VV (dir. Quintero Lima), *La Globalización económica y el futuro del trabajo: algunas reflexiones*. Madrid: UC3M.
- PÉREZ DEL PRADO, D. (2018). "Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT". En AA.VV., *El futuro del trabajo que queremos*. Madrid: OIT-MEYSS.
- QUINTERO LIMA, M. G. (2018). "Una panorámica de la globalización económica y el Futuro del Trabajo". En AA. VV (dir. Quintero Lima), *La Globalización económica y el futuro del trabajo: algunas reflexiones*. Madrid: UC3M.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2018). "El acuerdo marco global: una forma de hacer frente al capital global". En AA.VV. (dir. Fita Ortega), *OIT 100 años: Una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI*. Pamplona: Aranzadi.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2018). "Los mecanismos de implementación y control aplicativo de los acuerdos marco en las empresas multinacionales y las cadenas de suministro". En AA. VV (dir. Quintero Lima), *La Globalización económica y el futuro del trabajo: algunas reflexiones*. Madrid: UC3M.
- VOSS, E., GOSPEL, H., DORNELAS, A., VITOLS, K, (2013) "¿Qué funciona y por qué? Resultados de un análisis sistemático de las intervenciones en materia de diálogo social". Ginebra: OIT.

## Documentos

- COMISIÓN EUROPEA (2017a) *Un nuevo comienzo para el diálogo social*, Luxemburgo: UE.
- COMISIÓN EUROPEA (2017b) *Pilar europeo de derechos sociales*, Luxemburgo: UE.
- CONSEJO ADMINISTRACIÓN OIT (2018) *Aplicación del programa OIT en 2016-2017*. Ginebra: OIT.
- OIE (2016). *Resumen de la Organización Internacional de Empleadores sobre la implementación de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Ginebra: OIE.
- OIT (2008a) *Declaration on Social Justice for a fair Globalization*. Ginebra: OIT.
- OIT (2008b) *Medición para el trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre medición del trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- OIT (2013a) *Decent Work Indicators: Guidelines for producers and users of statistical and Legal framework indicator*. Ginebra: OIT.
- OIT (2013b) *Informe de la Comisión para la Discusión recurrente sobre el diálogo social*. Ginebra: OIT.
- OIT (2013c) *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio*. Ginebra: OIT.
- OIT (2016a) *Tripartismo y diálogo social*. Ginebra: OIT.
- OIT (2016b) *Construir un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- OIT (2016c) *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017) *El diálogo social y el tripartismo*. Ginebra: OIT.
- OIT (2018a) *Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*. Ginebra: OIT.

OIT (2018b) *Resolución relativa a la Segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*. Ginebra: OIT.

CIT (2013). *Diálogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe VI, 102ª reunión*. Ginebra: OIT.

OIT (2018) *Informe VI Diálogo Social y Tripartismo*. 107ª reunión. Ginebra: OIT.

**LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL COMO VÍA DE DEFENSA  
DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y SUS LÍMITES  
OBJETIVOS Y SUBJETIVOS**

**RAFAEL MOLL NOGUERA**

Investigador y docente en formación FPU-2014, en el Departamento  
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Valencia





**Resumen:** En paralelo a la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, existe otra opción que permitiría al empresario ser competitivo en el ámbito laboral y es lo que la doctrina ha denominado “contratación individual en masa”. La autonomía individual se presenta, al menos, teóricamente, como un medio útil para la consecución de la adaptabilidad y flexibilidad empresarial. Sin embargo, su conjugación con la autonomía colectiva reviste de una especial complejidad habida cuenta de la naturaleza jurídica **normativa** del convenio colectivo y de su consecuente primacía sobre el contrato. En este sentido, y a falta de criterios legales claros, ha sido una preocupación en la jurisprudencia del TC y en la doctrina española intentar determinar cuál debe ser el espacio mínimo en el que la autonomía individual puede desplegarse sin que invada el reservado para la autonomía colectiva. En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo actualizar el estado de la cuestión haciendo un examen de los diferentes pronunciamientos judiciales actuales e intentado arrojar algo de luz a una problemática no bien resuelta en nuestro ordenamiento jurídico.

**Palabras clave:** Autonomía individual; tensión; competitividad.

**Abstract:** In parallel to collective bargaining with workers’ representatives, there is another option that would allow the employer to be competitive in the workplace and is what the doctrine has called “mass contracting”. Individual autonomy is presented, at least theoretically, as a useful mean for achieving business adaptability and flexibility. However, its conjugation with collective autonomy is particularly complex given the legal nature of the collective agreement and its consequent primacy over the contract. In this sense, and in the absence of clear legal criteria, it has been a concern in the jurisprudence of the TC and in Spanish doctrine to try to determine what should be the minimum space in which individual autonomy can be deployed without invading the reserved area for collective autonomy. In this context, the present work aims to update the state of the matter by examining the different current judicial pronouncements and trying to shed some light on an issue not well resolved in our legal system.

**Keywords:** Individual autonomy; competitiveness.

## 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Resulta innegable, al menos desde el plano teórico, que los objetivos de garantizar la viabilidad o mejorar la competitividad empresarial se podrían alcanzar igualmente e, incluso de forma más ágil y sencilla a través de la autonomía individual, ya que, desde el punto de vista del análisis económico del derecho, los costes de transacción asociados a la autonomía colectiva desaparecerían. En este sentido, puede afirmarse que la facilidad de lograr un acuerdo es mayor en el campo de la autonomía individual que en el de la colectiva, tanto por una cuestión de estrategia negociadora como por el cumplimiento de las formalidades legales<sup>1</sup>. En particular, y desde el prisma de la defensa de la competitividad, la vía óptima para mejorar la competitividad empresarial sería la que constituye la autonomía individual con dimensión plural, esto es, la posibilidad de negociar directamente con el conjunto de los trabajadores sin necesidad de mediaciones representativas.

Sin embargo, por los graves riesgos que puede implicar una negociación al margen de la representación obrera, el equilibrio entre la autonomía individual y colectiva en el ámbito laboral ha estado influenciado por el carácter tuitivo propio del Derecho del Trabajo, especialmente en relación a la posibilidad de la negociación en masa (García-Perrote, 1989). A tal efecto, hay unos límites legales de carácter material –manifestados en los principios de primacía, favorabilidad e irrenunciabilidad– y otros jurisprudenciales de carácter subjetivo –correspondientes a la trascendencia cuantitativa y cualitativa de los acuerdos individuales– que cercenan el ejercicio de la autonomía individual.

Con todo, debe reconocerse la compleja relación entre autonomía colectiva y autonomía individual (Pérez de los Cobos, 1992: 373), pues nunca ha sido estable ni ha sido pacífica doctrinalmente (Blasco, 1995: 212), quizá por la confusa redacción del art. 3.1 ET (De la Vila Gil, 1987: 7). Por ello, no se pretende realizar un exhaustivo análisis de esta relación, sino profundizar en el estudio de los problemas que plantea un aspecto concreto: los límites de los acuerdos individuales plurales en la empresa, no sin antes dibujar someramente las coordenadas del conflicto general.

## 2. EL EJERCICIO SIMULTÁNEO Y PACÍFICO DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y LA COLECTIVA

Conviene empezar aclarando que la relación entre la autonomía individual y la colectiva no siempre resulta tensa, pues pueden ejercerse simultáneamente de modo pacífico sin que ello suponga una interferencia negativa en ninguna de ellas. A este respecto, y proyectando las relaciones que puede darse entre la ley y el convenio (Martín Valverde, 1978; García-Perrote, 1987), la doctrina ha identificado hasta cinco relaciones no conflictivas, aunque sí complejas, entre ambas autonomías en el marco del art. 3.1 ET, que consagra el predominio convencional (Blasco, 1995: 191 y ss; Escribano Gutiérrez, 2000: 47 y ss).

La primera relación es la de suplementariedad, por cuanto el contrato individual podría, en principio, mejorar en términos cuantitativos y cualitativos lo previsto por el convenio colectivo con base en el principio de “mayor favorabilidad” recogido en el art. 3.1.c) ET (Casas

---

<sup>1</sup> SSAN 15 de febrero 2018 (rec. 361/2017) y de la misma fecha (rec. 274/2014).

Baamonde, 1991: 126 y ss). En estos casos, la autonomía individual y la colectiva se superponen respecto de la misma materia, pero sin entrar en conflicto, pues el contrato individual resulta más favorable. Sin detenerse en los problemas que puede plantear esta relación (Escribano Gutiérrez, 2000:85), baste señalar que la valoración sobre si una condición laboral es más favorable no es siempre cuestión sencilla, especialmente en las de carácter cualitativo. En este sentido, condiciones como la jornada continuada o partida, la época del disfrute de vacaciones, etc. son "difícilmente traducibles en términos económicos o difícilmente objetivables", por lo que el principio de mayor favorabilidad se debería reservar solo para las condiciones cuantificables (Blasco, 1995: 215 y bibliografía citada), ya que "el trabajador es el único capacitado para decidir lo más favorable para su propio interés", siempre y cuando preste su consentimiento de forma voluntaria y no viciada (Blasco, 1995: 215), máxime teniendo en cuenta las posibles compensaciones retributivas que pueden acompañar a la opción ofrecida por el empresario. No obstante, en el caso típico de conversión de la jornada continua prevista en convenio colectivo a una jornada partida por acuerdo individual, el TC y el TS han aclarado que, de haberse definido el tipo de jornada en el convenio, existirá un conflicto jurídico en el que la autonomía colectiva deberá prevalecer sobre la individual<sup>2</sup>.

La segunda relación se basaría en la subsidiariedad, de tal suerte que el pacto individual se puede aplicar en defecto de previsión convencional, bien porque la norma estatal así lo fijase, bien porque los acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET, al regular la estructura de la negociación colectiva, lo contemplase. Yendo más allá, aun sin cobertura legal, en caso de vacío normativo convencional, tal y como puso de manifiesto el TC, "la mera circunstancia de que una materia pudiera en su momento ser objeto de negociación colectiva no supone un impedimento para acuerdos contractuales individuales"<sup>3</sup>, eso sí, siempre que dicho vacío no obedezca a una razón que pueda determinar la anti-sindicalidad de la regulación individualizada como más adelante se estudiará (Escribano Gutiérrez, 2000:103). Asimismo, es posible que la subsidiariedad se dé en sentido inverso, esto es, que la ley establezca una preferencia en favor de la autonomía individual y, solo en defecto de su concreción, pueda aplicarse la regulación convencional (Escribano Gutiérrez, 2000:107). La tercera relación posible entre ambas autonomías es de complementariedad, de tal modo que el acuerdo individual concrete o aclare lo regulado a nivel colectivo. La cuarta relación se explica por la reserva legal en favor del contrato individual, que asume todo el protagonismo, por ejemplo, en relación a los acuerdos de permanencia (art. 21 ET). Por último, la quinta relación se daría en términos de supletoriedad, de tal modo que el contrato pudiera entrar a regular aspectos no previstos en el convenio colectivo porque este lo autorizase. En este sentido, dicho acuerdo cobraría vigencia por una "delegación de aplicabilidad" prevista en su favor por el propio convenio.

### 3. LA TENSIÓN ENTRE AMBAS AUTONOMÍAS

#### 3.1. El conflicto objetivo o material

Al margen de las relaciones pacíficas entre ambas autonomías, se pueden identificar igualmente dos tipos de tensiones conflictivas entre estas, una de carácter objetivo

<sup>2</sup> SSTC 105/1992 de 1 de julio y 238/2005 de 26 de septiembre y STS de 29 de octubre de 2007 (rec. 184/2005).

<sup>3</sup> STC 208/93 de 28 de junio (FJ 4).

o material y otra subjetiva. La primera tiene lugar cuando lo pactado en el contrato o acuerdo individual no guarda una relación suplementaria, subsidiaria, complementaria, preferente, o supletoria con lo previsto en el convenio aplicable, vulnerando, en definitiva, el principio de jerarquía que conecta la autonomía colectiva y la individual (Fernández López, 2004: 166).

En estos casos de colisión material entre dos fuentes distintas de derecho, la solución legal pasa por la primacía de la autonomía colectiva ex art. 3.1 ET y la irrenunciabilidad de derechos de conformidad con el art. 3.5 ET, de modo que lo colectivo debe primar sobre lo individual (Ruiz Castillo y Escribano, 2013: 92). Ahora bien, esta regla general ha sido matizada doblemente por la doctrina (Ruiz Castillo y Escribano, 2013: 91 y bibliografía citada) y por el TC<sup>4</sup>.

En primer término, existe un límite general en virtud del cual la autonomía colectiva no puede vaciar el contenido de la autonomía individual, de tal forma que se garantice, por un lado, la diversificación contractual mediante la individualización de condiciones más beneficiosas y, por otro, se evite que la autonomía colectiva asuma en régimen de exclusividad toda la regulación de condiciones laborales (Benavente Torres, 2011: 227). En este sentido, debe reconocerse un margen para la autonomía individual insoslayable por el convenio colectivo en función de la naturaleza de la materia que se regule (Blasco, 1995: 226 y 230), pues en caso contrario se estaría negando “radicalmente toda posibilidad de que los trabajadores pudieran negociar personalmente sobre sus propios intereses, lo que sería incompatible con la afirmación de su dignidad como seres humanos y del libre desarrollo de su personalidad” (Álvarez del Cuvillo, 2017: 241). En fin, y a pesar de que la CE no contemple reserva alguna de la regulación en favor de la autonomía individual, lo cierto es que su margen de actuación no puede quedar anulado o excesivamente restringido por la regulación proveniente de la autonomía colectiva (Sagardoy, 1998: 101; Sánchez Torres, 2002: 259).

Al respecto, aparece pues la incógnita de fondo sobre quién tiene el derecho legítimo u original de negociar con el empresario en torno a una condición laboral determinada, si el trabajador directa e individualmente considerado o sus representantes electos. La respuesta dependerá, caso por caso, de la naturaleza o trascendencia de la materia en cuestión. Así, en caso de que la condición tenga proyección colectiva primará la autonomía colectiva, y en caso contrario, lo hará la autonomía individual, especialmente en lo que se refiere a los derechos personalísimos, como mecanismo de expresión de las auténticas necesidades vitales de los individuos (Escribano, 2000: 120). En este sentido, como ejemplo icónico, la explotación económica de la imagen personal de trabajador constituye una materia sobre la cual debe primar la decisión individual frente a la colectiva según la STC 99/1994 de 11 de abril, en la medida que gracias a ello se garantiza el libre ejercicio de un derecho personal.

En segundo término, de la literalidad del precepto se desprende que solo son irrenunciables aquellos derechos que aparecen recogidos como tales en el texto convencio-

---

<sup>4</sup> SSTC 58/85 de 30 de abril, 95/85 de 29 de julio, 142/93 de 22 de abril, 208/93 de 28 de junio, entre otras.

nal. A este respecto, y a pesar del debate doctrinal suscitado en su momento (Blasco, 1995: 187), la jurisprudencia del TS ha confirmado que solo son indisponibles para el contrato individual los derechos que se hayan reconocido como tales en la norma convencional o, en todo caso, cuando esta desarrolle mínimos de derecho necesario configurados en la norma legal<sup>5</sup>. Por ello, la doctrina ha interpretado que según esta jurisprudencia se ha ampliado el ámbito tradicional de actuación de la autonomía individual (Ruiz Castillo, 1999: 157 y ss), pues en caso de no hacer constar el carácter irrenunciable de los derechos y libertades contempladas en el articulado del convenio, podrán verse afectados por la autonomía individual. Como fuere, dicha indisponibilidad impuesta desde el régimen convencional debe poder incluirse según la sentencia referida del TS en “el ámbito de competencias de las comisiones negociadoras”.

### 3.2. El conflicto subjetivo: los acuerdos individuales en masa

Además del conflicto de carácter objetivo descrito, ambas autonomías también pueden entrar en conflicto subjetivamente. Desde este enfoque, el conflicto subjetivo, que podría tener lugar al mismo tiempo que el objetivo o no, se daría cuando el ejercicio de la autonomía individual afectase a un número de trabajadores significativo, pasando de un mero acuerdo individual a una pluralidad de acuerdos individuales idénticos. En este caso, y ya dentro de la lógica de la negociación individual en masa (Galiana Moreno, 2007: 13-24), la frontera entre ambas autonomías se torna menos nítida si cabe.

Así las cosas, el acuerdo masivo, incluso siendo válido desde el punto de vista objetivo, puede resultar ilegal por una razón subjetiva, consistente en la conducta empresarial de sortear o prescindir del papel de los representantes de los trabajadores como sujetos llamados legalmente a negociar. Desde esta perspectiva, la ilicitud del acuerdo individual se explicaría por el intento de desplazar y sustituir a los representantes legitimados para negociar, anulando, en consecuencia, la virtualidad de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo con trascendencia colectiva. Téngase en cuenta que no importa el sentido positivo o negativo del pacto individual masivo, esto es, si mejora o empeora lo fijado a nivel convencional<sup>6</sup>, pues lo relevante es la anulación del derecho a la negociación colectiva y la marginación de sus protagonistas, sobre la base de la teoría de la lesión objetiva del derecho a la negociación colectiva y, en su caso, de la libertad sindical (Casas Baamonde y Baylos Grau, 1988: 174).

A este respecto, piénsese, como ejemplo paradigmático de un conflicto netamente subjetivo, en la situación de que, no existiendo convenio colectivo aplicable o no estando la materia objeto de acuerdo individual regulada en el convenio colectivo, se alcanzase

<sup>5</sup> En unificación de doctrina SSTS de 28 de octubre de 1999 (rec. 38/1999) y de 27 de abril de 1999 (rec. 4985/1997). No obstante, el TC había venido entendiendo, con carácter general, la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en convenio colectivo, aunque no se calificasen en el mismo como expresamente indisponibles *vid.* STC de 12 de mayo de 1987.

<sup>6</sup> SSTC 225/2001 de 26 de noviembre y 238/2005 de 26 de septiembre. No obstante, esta jurisprudencia no ha permanecido estable, pues las primeras sentencias del TC que abordaron la limitación de la autonomía individual en masa, la STC 105/92 de 1 de julio y STC 208/93 de 28 de junio mantenían la aplicabilidad del principio de mayor favorabilidad también en este terreno.

un acuerdo individual masivo (Blasco, 1995: 228). La otra situación prototípica de conflicto subjetivo entre ambas autonomías tendría lugar cuando se fijasen condiciones de trabajo más beneficiosas, pero con alcance plural y no meramente de forma aislada o individual, pues dicha conducta empresarial desatendería el derecho legítimo de negociar por los representantes de los trabajadores.

En este contexto, pudiera pensarse que el bien jurídico que pretende salvaguardarse con la prohibición de los acuerdos individuales en masa ya se encuentra protegido gracias a los límites materiales marcados por el ET. Así, gracias a la primacía de la regulación colectiva sobre la individual –evidentemente, en el ámbito material que le resulta lícito– el protagonismo de los representantes de los trabajadores quedaría garantizado, pues la posibilidad de que un acuerdo individual se reproduzca significativamente en la empresa no conllevaría la anulación o sustitución de lo fijado en el convenio o acuerdo suscritos por ellos.

No obstante, debe admitirse que no siempre el principio de primacía resuelve todas las situaciones donde la autonomía colectiva esté en riesgo. En el primer caso, en virtud del principio de mayor favorabilidad, sí habría una sustitución de la norma convencional por el acuerdo individual. En efecto, dicha sustitución podría tornarse masiva en función del número de acuerdos individuales más beneficiosos. En un escenario más bien de laboratorio que real, podría ocurrir que el régimen convencional fuera íntegramente inaplicable porque se suscribiesen acuerdos individuales con toda la plantilla que mejorasen el conjunto de las condiciones laborales. Pues bien, incluso en esta situación, la anulación aplicativa del régimen convencional en favor de uno más beneficioso de origen contractual no debería ser motivo para prohibir el ejercicio de la autonomía individual, pues no dejan de ser unas condiciones más beneficiosas con alcance plural.

En el segundo caso, de no existir convenio o acuerdo con los representantes, difícilmente puede hablarse de anulación, aunque sí de su eventual marginación. En este sentido, debe advertirse del riesgo consistente en que el empresario rechace y huya de la negociación de los representantes para generar o buscar así un vacío normativo convencional, en el que la autonomía individual pueda desarrollarse sin límites, pues los principios de irrenunciabilidad o mayor favorabilidad resultarían inaplicables al no materializarse ningún conflicto material.

A este respecto cabe diferenciar si el empresario pretende evitar negociar un convenio colectivo o un acuerdo colectivo en el correspondiente periodo de consultas. Así, mientras que empresario difícilmente puede generar un vacío normativo al no negociar un convenio con los representantes de los trabajadores, pues probablemente resulte de aplicación otro de carácter supraempresarial suscrito por sindicatos y asociaciones empresariales, la falta de acuerdo con los representantes durante el periodo de consultas sí producirá, en cierta medida, un vacío en el que la autonomía individual o la decisión unilateral del empresario podría desplegarse<sup>7</sup>. Desde este punto de vista, cobra especial

---

<sup>7</sup> Así, el art. 40.2 ET (**movilidad geográfica**): *Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.*; Art. 41.1 ET (**modificación sustancial**): *La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*; 41.5 ET (**modificación colectiva**): *La decisión sobre la modificación colectiva*

interés el deber de negociar de buena fe por parte de empresario y la interpretación realizada por los tribunales sobre él en supuestos de posible marginación de los representantes de los trabajadores<sup>8</sup>.

Con relación al deber de buena fe durante el periodo de consultas, el Tribunal Supremo ha señalado con reiteración que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y, menos aún, a las conductas que pudieran vulnerarlo<sup>9</sup>. A pesar de ello, es posible identificar un conjunto de criterios jurisprudenciales que delimiten conceptual y jurídicamente este deber empresarial<sup>10</sup>. Así, salvo que se incumpla el deber de negociar –que como se sabe, no implica la obligación de alcanzar un resultado final, y ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario sí podrá negociar individualmente con los trabajadores o incluso, en determinadas ocasiones, podrá adoptar decisiones unilaterales sobre la base de su poder de dirección y la libertad de empresa. La razón de ello estriba, precisamente, en que el intento fracasado de acordar con los representantes pone de manifiesto el respeto hacia su protagonismo como actor legitimado, de tal forma que no es posible afirmar que los acuerdos individuales supongan una sustitución o marginación de su papel. De este modo, ante el intento infructuoso de negociar con los representantes, se abre paso la posibilidad de que el empresario libremente suscriba tanto acuerdos como quisiera y pudiera con los trabajadores, siempre y cuando no supongan una renuncia de derechos, esto es, respetando las barreras materiales entre la autonomía colectiva y la individual.

En efecto, la licitud de los acuerdos individuales en masa puede variar en función de la conducta de los representantes de los trabajadores durante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Así, si se aprecia mala fe en el transcurso de las negociaciones por parte de estos, no podrán alegar posteriormente que se ha vulnerado su derecho a la negociación colectiva, siendo, en consecuencia, lícitos los acuerdos individuales en masa que pudieran haberse alcanzado tras el fracaso de las negociaciones previas (Álvarez del Cuvillo, 2017: 251).

En todo caso, otra incógnita que surge respecto de los acuerdos individuales es su delimitación conceptual. En este sentido, cabe preguntarse si la legalidad de un acuerdo

---

*de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.*, Art. 47.1 ET (**suspensión del contrato**): *Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior*; Art. 51.2 ET (**despido colectivo**): *“Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo”*. El único supuesto donde la autonomía individual no podría ejecutarse sería tras el fracaso o ausencia del periodo de consultas relativo a la inaplicación convencional ex. art. 82 ET.

<sup>8</sup> STSJ de Asturias de 22 de febrero de 2018 (rec. 2/2018).

<sup>9</sup> STS 26 de marzo de 2014 (rec. 158/2013).

<sup>10</sup> STS de 30 de junio de 2011 (173/2010), SAN de 12 de junio de 2014 (proced. 79/2014), STSJ de Asturias de 22 de febrero de 2018 (rec. 2/2018).

individual, objetivamente válido, depende de “cuán” masivo sea, es decir, del número de trabajadores que han suscrito o se han adherido al mismo, pues en función de esta variable podría predicarse en sentido estricto si ha habido una auténtica suplantación del sujeto negociador de carácter colectivo. A este respecto, la doctrina ha señalado que un acuerdo se tornaría masivo en dos situaciones (Álvarez del Cuvillo, 2017: 247). En primer lugar, cuando se suscribiese por la totalidad o un número significativo de la plantilla. En segundo lugar, cuando existiese una circunstancia objetiva que permitiese diferenciar a los trabajadores firmantes del acuerdo, como pudiera ser el caso del grupo profesional, el nivel retributivo o el tipo de jornada. Salvo el claro caso de que toda la plantilla suscriba el pacto, la necesidad de acreditar la afectación genérica se presenta como un elemento que añade mayor complejidad en términos de prueba.

Así las cosas, se percibe una diferencia importante entre la autonomía individual y la “autonomía individual en masa”, pues entre ambas se impone un límite cuantitativo subjetivo –el número de pactos suscritos– que convierte en ilícita la conducta empresarial de mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, de forma aislada e individual, el empresario sí puede mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, previstas en la ley o en el convenio colectivo, pero no cabe que aproveche esta libertad para ignorar su deber de negociación con los representantes de los trabajadores cuando el alcance subjetivo de dichos pactos sea significativo y aborde materias de trascendencia colectiva.

En su delimitación conceptual, además de tener en cuenta el número de trabajadores, deberá atenderse a la naturaleza de la materia regulada, en un doble sentido. Por un lado, dentro del reducto propio de la autonomía individual, todos los acuerdos individuales en masa serán, en principio, lícitos, ya que no existe expectativa o derecho de negociación colectiva por parte de los representantes de los trabajadores en ese ámbito. Por otro lado, todos los acuerdos individuales de alcance plural que supongan un suplemento, complemento, especificación o adaptación del convenio existente o del que pudiera existir en un futuro serían lícitos, ya que no se pondría en riesgo el papel de actor negociador de los representantes de los trabajadores (Benavente Torres, 2011: 228). Desde este enfoque, cobra vital importancia la cuestión de la proyección colectiva inherente a la materia en cuestión, pues de no disfrutar de esta condición, difícilmente podrá considerarse que ha habido suplantación o marginación de los representantes de los trabajadores.

Ahora bien, establecer en general y en abstracto un criterio al respecto es imposible, por lo que el papel de los tribunales y la casuística cobran un protagonismo mayúsculo (Dans Álvarez, 2017: 95). Precisamente, en relación a la trascendencia colectiva, la práctica judicial y la jurisprudencia han considerado que no tiene dicha naturaleza la aplicación de incentivos económicos complementarios al salario base y ligados a la productividad<sup>11</sup>, como tampoco la tiene la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias<sup>12</sup>, ni los pactos de prejubilación con los trabajadores<sup>13</sup>. Por el contrario, sí tiene trascendencia colectiva el ofrecimiento por parte del empresario de un plan de bajas voluntarias<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> STC 208/1993 de 28 de junio, STS 15 de septiembre de 2016 (rec. 742/2016).

<sup>12</sup> STS 12 de abril de 2011 (rec. 136/2010).

<sup>13</sup> STSJ Madrid de 10 de marzo de 2008 (rec. 3312/2007).

<sup>14</sup> STS 11 de octubre de 2016 (rec. 68/2016).



Por tanto, en caso de que las materias objeto de acuerdos individuales sí gocen de la trascendencia colectiva a juicio de los tribunales, no es posible que el empresario reconozca derechos, sean más beneficiosos o no para sus trabajadores, salvo que el convenio le haya concedido ese derecho de disposición. A este respecto, una condición más beneficiosa lícita de alcance limitado se convertiría en una transgresión de la autonomía colectiva en caso de extenderse a un número de trabajadores significativo<sup>15</sup>.

#### 4. UNAS REFLEXIONES FINALES

Se puede concluir que, al margen del intento fraudulento o forzado de buscar un vacío normativo convencional por parte del empresario a fin de marginar o sustituir la acción negociadora de los representantes de los trabajadores, en el resto de supuestos el conflicto subjetivo entre la autonomía colectiva e individual es más artificial que real.

En este sentido, las reglas de irrenunciabilidad y de mayor favorabilidad deberían bastar para resolver todos los casos en los que la autonomía individual entre en conflicto con la colectiva, con independencia, por tanto, del número de acuerdos individuales suscritos. De esta forma se garantizaría el respeto a la primacía de las condiciones laborales fijadas a nivel colectivo, pudiendo la autonomía individual exclusivamente bien mejorarla –en caso de existir– o bien suplirla transitoriamente –en caso de que no exista, ya que de entrar en vigor un acuerdo o convenio colectivo posteriormente, desplazará al acuerdo individual si lo mejora.

Desde este punto de vista, la jurisprudencia del TC ha ido más allá de lo establecido a nivel legal en relación a los límites a la autonomía individual, con la finalidad de proteger el papel de los representantes de los trabajadores. Sin embargo, este exceso de tutela hacia un bien jurídico indeterminado se ha hecho a costa, incluso, de una eventual mejora de las condiciones laborales libremente pactada y asumida por el empresario. Es más, la limitación a la autonomía individual con alcance plural no solo puede ir en contra de los intereses y la libertad de los trabajadores, sino que suspende la virtualidad que la misma puede desplegar desde el punto de vista de la gestión empresarial y la defensa de la competitividad. Probablemente por esta razón, y ante el cuasi nulo espacio que ha dejado el TC para que la autonomía individual se despliegue con alcance plural, el legislador, en la reforma operada en el año 2012, potenció la unilateralidad en la adopción de medidas de flexibilidad ante la falta de acuerdo con los representantes durante el periodo de consultas.

Por último, y a la luz de las reflexiones realizadas, sería deseable que la jurisprudencia hasta ahora mantenida por parte del TC respecto a los acuerdos individuales en masa se flexibilizara y permitiese que se articularan y canalizaran del mismo modo que las relaciones entre la autonomía individual y la colectiva, es decir, a través de una suplementaria, subsidiaria, complementaria, preferente, o supletoria. En este sentido, y sin olvidar el alcance del deber de negociar por parte de empresario, se clarificaría el actual

---

<sup>15</sup> SAN de 15 de febrero de 2018 (proced. 361/2017).

sistema de fuentes de derecho, dotando de mayor seguridad jurídica y económica a los empresarios en la defensa de la productividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2017). "Relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva en la gestión del cambio empresarial". En Cruz Villalón, J. (dir.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, (pps. 227-258). Madrid: Ediciones Cinca.
- BENAVENTE TORRES, M. I. (2011). "Poder de dirección, autonomía individual y negociación colectiva. A propósito de una revisión salarial unilateral". En *Temas Laborales*, núm. 108, pp. 221-238.
- BLASCO PELLICER, A. (1995). *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: CES.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1993). "Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y perspectivas". En *Actualidad Laboral*, núm. 1, pp. 51-56.
- CASAS BAAMONDE, M. E. (1991). "La individualización de las relaciones laborales". En *Relaciones Laborales*, núm. 20-21, pp. 126-145.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y BAYLOS GRAU, A. (1998). "Organización del trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo". En *Relaciones Laborales*, tomo II.
- DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. (2017). "Poderes normativos y fuentes de regulación de la relación de trabajo: una relectura del diseño clásico". En *Revista de derecho social*, núm. 78, pp. 73-96.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2000). *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*. Madrid: CES.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (2004). "Negociación colectiva y contrato de trabajo: apuntes sobre sus conexiones". En *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, pp. 165-208.
- GALIANA MORENO, J. M. (2007). "Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo". En *Revista del MTAS*, núm. 68, pp. 13-24.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1987). *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*. Madrid: MTSS.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1989). "Autonomía individual en masa y antisindicalidad". En *Relaciones Laborales*, Tomo 2.
- LAHERA FORTEZA, J. (1999). "La disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo: una preocupante actuación del espacio de la autonomía individual". En *Relaciones Laborales*, núm. 2, pp. 827-829.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1978). "Concurrencia y articulación de normas laborales". En *Revista de Política Social*, núm. 119, pp. 5-31.
- RAMÍREZ MARTINEZ, J. M. (2016). "Indisponibilidad de los derechos laborales". En Goerlich Peset, J. M. (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*, pps. 149-164. Valencia: Tirant lo Blanch.

- RUIZ CASTILLO, M. M. (1999). "A propósito de la indisponibilidad de derechos del trabajador". En *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 52, pp. 157-174.
- RUIZ CASTILLO, M. M. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2013). *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*. Albacete: Bomarzo.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. (1988). "La libertad sindical y los espacios de la autonomía individual". En *Documentación Laboral*, núm. 25, pp. 3-36.
- SÁNCHEZ TORRES, E. (2002). "Poder regulador y derecho del trabajo: diversificación y expansión jurificadora". En *Relaciones Laborales*, núm. 2, pp. 251-288.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N. (2006). "Los acuerdos individuales en masa". En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9, pp. 1-7 (versión electrónica).



**LA JUVENTUD EN LA INCERTIDUMBRE:  
OPORTUNIDADES DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL  
PARA AFRONTAR EL DESEMPLEO**

ANA VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ

Doctoranda en Educación  
Universidade de Santiago de Compostela

JESÚS GARCÍA-ÁLVAREZ

Profesor de Universidad  
Universidade de Santiago de Compostela



**Resumen:** La juventud es uno de los colectivos más afectados por la recesión económica mundial. Actualmente, este hecho se refleja en las elevadas tasas de desempleo juvenil que han aumentado desde la crisis de 2008, así como en la alta probabilidad de estar en esta situación. El objetivo de este trabajo es analizar la educación no formal como estrategia de formación para el desarrollo de competencias demandadas por el mercado laboral, realizando para ello un análisis documental a nivel internacional y nacional. Así, se abordan las principales causas del desempleo juvenil, las competencias requeridas desde el mercado laboral y se presenta a la educación no formal como propuesta para afrontar el desempleo juvenil. Los resultados evidencian la idoneidad de la educación no formal en la transición de la escuela al trabajo. La implicación de los jóvenes en estas acciones permite la adquisición de competencias genéricas requeridas por los empleadores y la mejora de su capital social en vista a un mayor acceso a información sobre puestos de trabajo y aumento de la influencia social. Como resultado, podemos confirmar que la educación no formal es una estrategia que promueve la empleabilidad de la juventud.

**Palabras clave:** Desempleo; juventud; educación no formal; competencias.

**Abstract:** Youth is one of the groups most affected by global economic downturn. Currently, this fact is reflected in the high youth unemployment rates that have increased since 2008 economic recession, as well as in the high probability of being in this position. The aim of this work is to analyze the non-formal education as a training strategy for the development of competences demanded from the labor market. For that purpose, an international and national documentary analysis is conducted. Thus, the main causes of youth unemployment and the skills required from the labor market are addressed. Moreover, non-formal education as a proposal to handle youth unemployment is presented. Results conclude the suitability of non-formal education in the school-to-work transition. The involvement of young people in these actions allows the acquisition of generic competences required by employers and an improvement of their social capital due to a greater access to information on work vacancies and the increase of their social influence. As a result, we can confirm that non-formal education is a strategy that promotes the youth employability.

**Keywords:** Unemployment; youth; non-formal education; competences.

## 1. DESEMPLEO JUVENIL: FACTORES DETERMINANTES PARA LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Tasas de desempleo altas y permanentes han sido un fenómeno recurrente en Europa desde principios de 1980. Así las cosas, esta situación se agrava con respecto a la juventud puesto que pertenecer a este colectivo aumenta la probabilidad de estar en situación de desempleo (Hernanz y Jimeno, 2017). Esto implica que, incluso en períodos de crecimiento económico, la tasa de paro juvenil es generalmente más alta que la total (Tomic, 2018).

En este trabajo, siguiendo la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018a), ampliamos la definición estándar de juventud (15-24 años) al período de edad comprendido entre 15 y 29 años. La lógica de esta decisión resulta en la ampliación de las transiciones de la juventud en la época contemporánea. Desde luego, nada tiene que ver la condición juvenil contemporánea con la de antaño en términos de fluctuación de las dinámicas sociales, económicas y culturales y las consecuencias que ello deposita en la *autopercepción* que los jóvenes tienen en tales transiciones. Recordemos además que, en función de la configuración social de cada país en el mundo, las edades que comprende la transición infante-joven-adulto pueden diferir sustancialmente. En este sentido, si realizamos una revisión de los procesos de toma de decisiones de los estudiantes podemos observar que están influenciados por múltiples factores que afectan directamente a las transiciones que experimentan los jóvenes: sus necesidades individuales, intereses, experiencias, problemas personales y sociales, expectativas, factores contextuales (organización escolar, mercados laborales locales, oferta de formación fuera de la escuela, etc.), así como la interacción con personas significativas en la vida del sujeto. Todas estas variables pueden ocasionar que la transición de un sujeto a otro, a través de su toma de decisiones, varíe significativamente (Cuconato, 2017).

En conjunto, las tasas de desempleo del grupo de jóvenes desde la *Gran Recesión* –crisis económica mundial iniciada en el año 2008– han aumentado si se realiza una comparación con la tasa total (Tomic, 2018). En concreto, en la Tabla 1 se contempla cómo en el período temporal comprendido entre 2008 y 2018, la tasa de desempleo varía de modo importante. Llama la atención el porcentaje de jóvenes de 15 a 24 años en situación de desempleo en España, que llega a alcanzar en 2013 un máximo de 56.9%. Igualmente, en el rango de edad de 25 a 29, etapa en la que muchos jóvenes deberían estar insertados en el mercado laboral, observamos cómo la tasa de desempleo alcanza en 2012 un máximo de 35.1%. Desde una visión global, la tasa de desempleo anual juvenil en España se presenta invariablemente más elevada que la media europea, lo que también nos indica una cierta variabilidad entre las tasas de paro de los países que integran la Unión Europea.



**Tabla 1.** Tasa de desempleo juvenil en Europa y España. 2008-2018 (%).

	EUROPA-28		ESPAÑA	
	15-24	25-29	15-24	25-29
<b>2008</b>	15.2	8.7	21.1	11.1
<b>2009</b>	19.2	11.1	35.5	21.0
<b>2010</b>	21.8	13.4	40.7	25.0
<b>2011</b>	21.8	13.0	45.3	26.7
<b>2012</b>	23.3	14.0	51.7	30.4
<b>2013</b>	24.5	15.1	56.9	35.1
<b>2014</b>	23.7	14.9	55.5	32.8
<b>2015</b>	21.5	13.5	51.4	30.2
<b>2016</b>	19.5	12.3	46.5	28.4
<b>2017</b>	17.7	10.9	41.7	24.8
<b>2018</b>	15.9	9.8	36.3	22.5

Nota: Todos los niveles ISCED 2011. Edades repartidas en grupos definidos de 15-24 años y 25-29 años. Se seleccionan los datos relativos al primer cuarto de cada año (Q1).

Fuente: Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%) (Eurostat, 2019).

Al respecto, distintas investigaciones destacan una alta variación en las tasas de desempleo juvenil en relación con los países que integran la Unión Europea (Brada, Marelli y Signorelli, 2014; Cueto, Martín-Román, Moral y Moreno Mínguez, 2018; Dolado, Jansen, Felgueroso, Fuentes y Wölfl, 2013). De acuerdo a Cueto et al. (2018), la tasa de paro en España de jóvenes entre 15 y 29 años es más alta que en la mayoría de los países<sup>1</sup> europeos en los años que ocupa el estudio (1986-2015). En este sentido, es claro que, desde la emergencia de la *Gran Recesión*, la tasa de desempleo en España ha aumentado abruptamente, y solo en países como Grecia, y en menor medida Portugal, Italia y Irlanda, se ha producido un incremento similar. Por su parte, Dolado et al. (2013) recuerdan que en cada recesión que la economía española ha sufrido desde 1970, el desempleo juvenil se ha visto seriamente afectado.

La OIT (2018b) insiste en que las desigualdades en el mercado de trabajo todavía persisten, un hecho que se revela en la falta de oportunidades laborales para la juventud. Así, los jóvenes tienen una probabilidad mucho menor de estar empleados, siendo su tasa de desempleo mundial del 13% frente a la del 4,3% de los adultos. Innegablemente, lo que se evidencia es la gran sensibilidad del empleo juvenil a condiciones cíclicas (Brada et al., 2014).

La literatura ha analizado los *factores* que determinan la integración juvenil en el mercado laboral. Siguiendo a Brada et al. (2014), las condiciones macroeconómicas

<sup>1</sup> En este estudio se analizan las tasas de desempleo juvenil en países seleccionados de la Unión Europea: España, Portugal, Francia, Grecia, Italia, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria, Bélgica, Alemania, Noruega, Irlanda y Reino Unido.

cíclicas, las variables demográficas, individuales, sociales y estructurales, así como las políticas e instituciones son las tres variables que más influyen en el desempleo juvenil. Del mismo modo, O'Reilly et al. (2015) disponen cinco (5) características que diferencian la fase de desempleo que está experimentando la juventud en la actualidad, con la que este colectivo afrontaba en períodos anteriores. En primer lugar, el incremento de la flexibilidad del mercado laboral, teniendo como consecuencia que el empleo de la juventud esté marcado por la temporalidad y los contratos a tiempo parcial. En segundo lugar, la expansión de la educación y el desajuste entre habilidades y cualificaciones, este último referido a la situación donde el nivel educativo del individuo no se muestra acorde a los requisitos productivos, o lo que es lo mismo, el desequilibrio entre la oferta y la demanda. En tercer lugar, la migración de la juventud explicada a través de factores *push* que son aquellos que operan dentro del país de origen y se inician con la decisión de la persona para llevar a cabo la movilidad, y factores *pull* que son aquellos que intervienen dentro del país receptor para hacerlo atractivo para la movilidad (véase, por ejemplo, Mazarol y Soutar, 2002). La migración con el propósito de mejorar las opciones y experiencias de la juventud se ha convertido en una realidad a partir de la crisis económica de 2008, especialmente desde países como España, Grecia, Italia, Portugal e Irlanda, hacia el norte de Europa o hacia fuera de la Unión Europea. En cuarto lugar, el legado familiar, esto es, la experiencia de los padres moldea las oportunidades de los jóvenes a través de la transmisión de recursos y capital cultural. Ha de tenerse en cuenta que cuando los puestos de trabajo son reducidos, la familia y otras redes personales (contactos) son factores esenciales para el acceso a un empleo. En último lugar, la dimensión europea referida a la gran inversión y, con ella, gran espectro de programas y actividades que la Unión Europea está liderando para afrontar el desempleo juvenil. Entre ellas, destacan las medidas incorporadas en la Estrategia Europa 2020 (valga como ilustración los programas *Youth on the Move* o *Your First EURES job*) o en el Sistema de Garantía Juvenil (O'Reilly et al., 2015).

De manera análoga, existen estudios en la literatura europea que efectúan un análisis complementario sobre los efectos que otras variables, caso del clima y la globalización económica, la especificidad profesional del sistema educativo y/o la legislación de protección de empleo, ejercen sobre el desempleo juvenil (de Lange, Gesthuizen y Wolbers, 2014a). Sus conclusiones refieren a que los procesos de integración en el mercado laboral de los jóvenes europeos están sistemáticamente estructurados por las características cíclicas, estructurales e institucionales. Por un lado, en cuanto al ciclo económico, la transición al trabajo de los jóvenes es mucho más lenta, por lo que suelen desempeñar más a menudo empleos temporales o, por el contrario, estar desempleados en lugar de estar en fases de empleo más o menos permanentes. Además, sostienen que los jóvenes con niveles educativos más altos durante la recesión económica son menos vulnerables a trabajar con un contrato temporal que aquellos que cuentan con un nivel educativo menor. Por otro lado, aluden a una integración laboral más fluida de la juventud en contextos globalizados. Asimismo, concluyen que el vínculo entre el conocimiento y habilidades adquiridas en la educación y sus beneficios en el mercado laboral es más fuerte cuando el sistema educativo es específico profesionalmente. Por último, con relación a la protección legislativa en empleo, determinan que en territorios con una mayor protección de los trabajadores tradicionales se reducen las posibilidades de que las personas jóvenes encuentren su primer empleo. Ello se produce porque en empleos que requieren de un

nivel de cualificación elevado y que están localizados en un mercado de trabajo más regulado, los costes de contratación y despido suelen ser más elevados.

No obstante, conviene hacer un análisis más minucioso de los determinantes que están afectando al empleo de la juventud en el entorno nacional. No debemos olvidar que España (junto a Grecia, Italia y Portugal) ha sido uno de los países más afectados por la recesión económica, llegando a alcanzar las tasas más altas de desempleo juvenil. La segmentación del mercado laboral, la carencia de demanda agregada y la escasa formación orientada al empleo son algunos de los motivos que están detrás de esta problemática (Hernanz y Jimeno, 2017).

De igual manera, la transición de la escuela al trabajo de la juventud está definida por otros factores que se vinculan con los propios sujetos y, por ende, con su capital humano y social. Por una parte, preocupa el gran número de jóvenes que no se encuentran en situación de empleo, educación o formación (NiNi)<sup>2</sup>, siendo la tasa europea en los jóvenes de 15 a 24 años en el año 2015 del 12%, y la de España del 15.6% –*high rate country*– (Eurofound, 2016). Con respecto al perfil del colectivo de “NiNis” en el contexto nacional, este grupo se corresponde generalmente con personas desocupadas o con niveles educativos bajos, experimentando mayores períodos previos de desempleo en comparación que los “No-NiNis” (Vancea y Utzet, 2018). Al respecto, cabe hacer mención a que los jóvenes con un menor nivel de estudios y con una cualificación de baja perspectiva vocacional, disponen de menores perspectivas para su colocación en el mercado laboral (Wolbers, 2003).

Por otra parte, una de las problemáticas que debemos abordar en la situación actual es la *sobreeducación* o el desajuste entre el nivel de estudios y el puesto de trabajo. En el estudio de Rahona López (2008), se recoge que una gran proporción de los jóvenes en España están sobreeducados en su primer empleo. Un extenso análisis refleja claras diferencias en la transición de la escuela al trabajo en los trabajadores *sobreeducados* con respecto al nivel y campo educativo del que proviene el trabajador (Blázquez Cuesta, 2005).

Asimismo, existe constancia de una cierta “sobrecualificación” (*overskilling*) de los trabajadores jóvenes, esto es, la situación donde un empleado informa de que sus habilidades no están completamente utilizadas en su trabajo, o lo que es lo mismo, el desajuste entre los conocimientos y habilidades que dispone una persona –independientemente de su contexto de adquisición– y los requisitos laborales. Con todo, la sobrecualificación afecta mayormente a los estudiantes con educación superior, sufriendo una mayor discriminación en el salario y unas menores probabilidades de salir de esta condición (Mavromaras, McGuinness y King Fok, 2009).

Es indudable que la juventud contempla su vida personal y laboral con incertidumbre en tanto que los efectos de la coyuntura económica están teniendo en este grupo un

---

<sup>2</sup> Los últimos trabajos sobre el colectivo de “NiNis” distinguen siete (7) categorías o agrupaciones de jóvenes, dotando de una alta complejidad las medidas dirigidas a estas personas: jóvenes reintegrantes que ya han encontrado un trabajo o que volverán a ingresar pronto en la educación o formación; desempleados de corta duración; desempleados de larga duración; no disponibles por enfermedad o diversidad funcional; no disponibles debido a responsabilidades familiares; trabajadores desalentados; y aquellos que forman parte de este grupo debido a razones no especificadas (Eurofound, 2016).

impacto a largo plazo. Así, los jóvenes –especialmente los menos cualificados– pueden tener una mayor probabilidad de ejercer un empleo atípico<sup>3</sup> y/o disponer de salarios bajos, poseer menores estatus ocupacionales y niveles de satisfacción laboral, estar en períodos de desempleo a largo plazo, contar con problemas de salud mental y/o de exclusión social, además de poder existir una inhibición en el aumento de su salario (véase De Lange, Gesthuizen y Wolbers, 2014b; Thern, de Munter, Hemmingsson y Rasmussen, 2017; Holzer y Martinson, 2005; O’Higgins, 2012; O’Reilly et al., 2015; OIT, 2016).

Todo ello requiere de medidas urgentes para afrontar el riesgo de “generación perdida” tales como la adopción de políticas activas y pasivas de empleo que incorporen esquemas educativos y de formación dirigidos a minimizar el incremento de personas jóvenes que no están en contacto con el mercado laboral y que pueden ver dañadas sus perspectivas de empleo a largo plazo (Brada et al., 2014).

## 2. LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO Y LA DEMANDA DE COMPETENCIAS EN UN ENTORNO LABORAL CAMBIANTE

El éxito en la transición escuela-trabajo implica tanto una corta duración en el proceso de búsqueda como unas buenas características de acceso al empleo, por lo que el logro educativo es crucial en este proceso (Acosta-Ballesteros, Osorno-Del Rosal y Rodríguez-Rodríguez, 2017). Aunque las personas con un nivel de cualificación alto gozan, en general, de mayores perspectivas laborales (Mok y Neubauer, 2015; OIT, 2018c), ello puede depender de factores como el área de conocimiento de estudio (Acosta-Ballesteros et al., 2017) o de la perspectiva vocacional del sistema educativo (De Lange et al., 2014a).

Lo que es evidente es que los cambios tecnológicos, climáticos y demográficos globales llevan la urgencia de orientar y ajustar las políticas de capacidades a todos los niveles (OIT, 2018c). Esta urgencia responde a la evidencia de un desajuste entre el nivel educativo y habilidades del trabajador y los requisitos de productividad de las compañías (O’Reilly et al., 2015).

Desde una perspectiva integrada, dos variables han influido en la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes. Por un lado, la sociedad del conocimiento ha modificado la lógica empresarial, estando las nuevas tendencias empresariales marcadas por la digitalización, la automatización y robotización. A su vez, los cambios producidos en términos de nuevas soluciones tecnológicas y prácticas sociales aparecen en un espacio muy corto de tiempo, lo que implica tener que adaptarse a las transfiguraciones económicas y sociales en breves espacios temporales. Además, en los nuevos paradigmas organizativos importan las habilidades y recursos en una colectividad, empezando a cobrar

---

<sup>3</sup> El empleo atípico (*non-standard employment*) comprende cuatro (4) modalidades de empleo que se diferencian de la “relación de trabajo típica” o trabajo a tiempo completo, indefinido e inscrito en una relación subordinada entre un empleado y un empleador. Así, el empleo atípico abarca el empleo temporal (no indefinido), el trabajo a tiempo parcial y a pedido (no a tiempo completo), la relación de trabajo multipartita (relación no directa ni subordinada con el usuario final) y el empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente (no es parte de la relación de trabajo) (OIT, 2016).

un gran valor las competencias genéricas o transversales como el trabajo en equipo, la comunicación, la flexibilidad, el liderazgo y el pensamiento creativo, entre otras (Loshkareva, Luksha, Ninenko, Smagin y Sudakov, 2018). Por otro lado, la nueva dinámica laboral exige de transformaciones en los sistemas educativos y de formación. Así, ya no es suficiente mantener y desarrollar conocimientos y habilidades específicos a la profesión, sino también poseer *generic skills* que son transferibles a varias áreas y situaciones ocupacionales (Bridgstock, 2009).

Un ejemplo de ello es el estudio de Deming y Khan (2018) que analizan los requerimientos de habilidades en puestos de trabajo en Estados Unidos (2010– 2015). Estos autores concluyen que las habilidades más demandadas son las cognitivas (descriptores: resolución de problemas, investigación, analítica, pensamiento crítico, matemáticas y estadística) seguidas de las sociales (descriptores: comunicación, trabajo en equipo, colaboración, negociación y presentación).

Ahora bien, existe una divergencia entre la perspectiva de los empleadores y la de los graduados sobre la adquisición de estas competencias. Este hecho se refleja a la hora de posicionar en un ranking las competencias genéricas requeridas por los empleadores y la *autopercepción* de las obtenidas por parte de los graduados, donde pueden encontrarse notables diferencias (véase Teijeiro-Álvarez, Rungo y Freire, 2013).

Hasta el momento, varias teorías han tratado de explicar el reajuste de los requisitos laborales a la hora de selección personal, aunque sus argumentos difieren en cómo los mecanismos que atienden a la educación afectan directamente al empleo (Cai, 2013). Entre ellas, sobresalen las teorías del capital humano donde la educación y la formación son las inversiones más importantes (Becker, 1962), el planteamiento credencialista que se basa en los diplomas (*credentials*) como “instrumentos de señalización” para la contratación (Spence, 1973), o las teorías institucionales que se sustentan en el sistema de creencias del empleador (Bailly, 2008) o en los aspectos dinámicos de las institucionales sociales, factores exógenos, condiciones del mercado laboral y las características particulares de la empresa que afectan a las decisiones de contratación (Cai, 2013).

En base a lo expuesto, nos encontramos ante la confluencia de varios aspectos en la transición escuela-trabajo de los jóvenes: 1) la necesidad de obtener una alta cualificación para la inserción laboral (capital humano), 2) las condiciones cíclicas del mercado laboral y los puestos de trabajo disponibles –creación de empleo– que varían en función de las distintas áreas de conocimiento y de especialización del individuo (clima económico) y 3) los procesos internos de contratación que pueden estar influenciados por el sistema de creencias de los empleadores junto a la forma en que los candidatos presenten sus competencias adquiridas a lo largo de toda la vida –sobre todo, a la hora de la entrevista de trabajo– como “señales” de lo que son no solo como potenciales trabajadores, sino también como personas (procedimientos de contratación).

La complejidad de los procesos de contratación actuales requiere de cambios en el sistema educativo y profesional para ajustar la transición escuela-trabajo de un modo más eficiente. Por ello, las mejores prácticas deben ser identificadas e implementadas para facilitar dicha transición (Hernanz y Jimeno, 2017). En este contexto, se contem-

pla la propuesta de desarrollar la educación no formal entendida como “las actividades planificadas (en cuanto a objetivos didácticos y duración) en las que existe alguna forma de apoyo al aprendizaje” (Consejo de la Unión Europea, 2012), incluyendo acciones relacionadas con el voluntariado, el emprendimiento social, el ocio, la movilidad, entre otras. Concretamente, la educación no formal dentro de las políticas educativas y de empleo, puede ser una herramienta sólida para que todas las personas, y especialmente los jóvenes que se ven más afectados por la crisis económica, puedan seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida.

Por consiguiente, la implicación de la juventud en actividades de educación no formal en miras a un enfoque de aprendizaje permanente, puede fomentar el desarrollo y adquisición de competencias genéricas (capital humano) útiles para la vida personal y laboral, así como ampliar su red de contactos gracias al establecimiento de relaciones personales que no son del entorno social del individuo y la conexión con otros ambientes culturales (capital social), promoviendo además la empleabilidad y/o facilitando la transición de la escuela al trabajo.

### **3. LA EDUCACIÓN NO FORMAL COMO PROPUESTA: EVIDENCIAS EN EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Y SOCIAL Y/O LA EMPLEABILIDAD DE LA JUVENTUD**

La educación no formal como estrategia para el desarrollo del capital humano de la juventud es congruente con las demandas del mercado laboral en tanto que este último requiere de personas que sean capaces de gestionar lo inesperado, trabajar independientemente y en grupo, ser sociables, responsables y capaces de tomar la iniciativa (Khasanzyanova, 2017). En esta línea, la participación en actividades de educación no formal muestra cauces de interés estratégico ya que alienta conexiones entre individuos y grupos con posibilidad de traducirse en un acceso más efectivo a la información y de otros recursos relacionados con el empleo (Santos Rego, 2014).

Hasta el momento, existen escasos estudios que relacionen la educación no formal con la mejora de la empleabilidad de la juventud. Ello supone una limitación clara pues una comparación internacional de experiencias y programas en este ámbito podría servir para analizar su pertinencia en las políticas educativas y laborales de los países que afrontan tasas elevadas de desempleo juvenil.

De la literatura disponible, cabe resaltar el trabajo de Souto-Otero (2016) que estudia el impacto de la participación en organizaciones juveniles en el desarrollo del capital humano, social y psicológico. Sus resultados evidencian un incremento de las competencias genéricas o transversales como resultado de la participación de los jóvenes en este tipo de organizaciones. Igualmente, muestran una coincidencia de las competencias desarrolladas con aquellas demandadas por los empleadores, lo que indica una mejora en la empleabilidad de este grupo. Además, esta investigación evidencia los beneficios que disponen estas acciones en la ampliación de las oportunidades laborales de los jóvenes puesto que permiten fomentar el establecimiento de una red de contactos que puede ser beneficiosa en asuntos de empleo. Por último, en relación al capital psicológico, los participantes del estudio consideran que han desarrollado su resiliencia, motivándolos para una búsqueda más activa de empleo.

Conjuntamente, el estudio de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España (2015) que analiza la situación del voluntariado juvenil en su relación con las competencias y la empleabilidad en el contexto nacional, nos ofrece resultados similares. Sus conclusiones refieren a la importancia de la mención de la participación en voluntariado a la hora de encontrar trabajo. Asimismo, revela que la experiencia como voluntario favorece la realización más eficaz de un puesto de trabajo gracias a las competencias adquiridas en estas experiencias. Es así que el informe apunta a una relación directa entre “ser voluntario” y decirlo, y la mejora de la empleabilidad.

Así las cosas, ambas investigaciones llevan a inferir la siguiente hipótesis: los jóvenes implicados en la educación no formal pueden ser personas “altamente motivadas” para aprender algo nuevo o diferente, lo que da muestras de un perfil de persona “en continuo movimiento” y con cualidades proactivas ante una realidad compleja y cambiante. Un perfil que podría ser atractivo ante el sistema de creencias de los empleadores en los estadios primarios de contratación puesto que estarían evaluando sus cualidades de vida reflejadas a través de diplomas y otras experiencias personales y profesionales. Esta idea también se manifiesta en el punto de vista de algunos estudiantes/egresados que ven su empleabilidad como un asunto que concierne a la conexión entre lo “que son como personas” y sus habilidades técnicas y/o cognitivas (Tomlinson, 2008). Así, en mercados competitivos con un alto número de solicitantes de empleo, las aptitudes sociales pueden ser un factor determinante ante la decisión de contratar a un candidato.

Del mismo modo, la mejora del capital social a través de la educación no formal se produce gracias a la adopción de una red de contactos ocupacionales (*occupational contact networks*) que reduce el riesgo de desempleo entre las personas jóvenes en vista a un mayor acceso a la información sobre puestos de trabajo disponibles y aumento de su influencia social (Hällsten, Edling y Rydgren, 2016). Dando cuenta que uno de los mayores obstáculos a la hora de encontrar empleo es la ausencia de contactos adecuados (OIT, 2018a), la educación no formal podría ser una herramienta clave.

En último lugar, el estudio liderado por el Grupo de Investigación ESCULCA de la Universidad de Santiago de Compostela en el año 2015 sobre *Educación no formal y empleabilidad de la juventud* (Santos Rego, Lorenzo Moledo y Vázquez-Rodríguez, 2018) aporta datos muy relevantes en este asunto. El objetivo de este trabajo es analizar tres programas de educación no formal impulsados por la Administración Autonómica Gallega: el programa *Iniciativa Xove* dirigido a la concesión de ayudas para la puesta en marcha de iniciativas juveniles en el ámbito del emprendimiento social, el programa *Galeuropa* de movilidad internacional para realizar prácticas en el extranjero de hasta 3 meses de duración, y el programa *Voluntariado Xuvenil* de participación en organizaciones del tercer sector.

En concreto, estos autores demuestran que los jóvenes participantes en los programas desarrollan competencias genéricas, autoevaluándose positivamente respecto a las mismas. Asimismo, en la comparación de estos resultados con una muestra de estudiantes universitarios no participantes, concluyen que los valores obtenidos por los no participantes son sensiblemente menores a los de los jóvenes que formaron parte de alguno de los programas estudiados. Adicionalmente, y aunque no debe atribuirse exclusivamente los resultados a la participación en los programas, cabe destacar una disminu-



ción notable en el número de personas desempleadas que se reduce casi a la mitad (de 46.1% a 22.7%, un 23.4%). Tal mejora repercute, en mayor medida, en el aumento de trabajadores asalariados (26,2%). Además, los participantes estiman que su participación ha influido favorablemente en su situación de trabajo o estudios, los motivó para buscar empleo de forma más activa e incluso mejoró sus perspectivas laborales y vocacionales. Estos resultados nos llevan a concluir que, en alguna medida, los jóvenes involucrados mejoran su capital humano, social y psicológico relacionado con su empleabilidad.

Así las cosas, es primordial la puesta en marcha de estudios más minuciosos que permitan observar en qué medida afecta la implicación en determinados programas de educación no formal en la empleabilidad de la juventud. Para ello, sería necesario llevar a cabo investigaciones de carácter longitudinal o la aplicación de cuestionarios *pre/post-test* con el objetivo de comprobar si el programa repercute en el desarrollo de competencias, comparando los resultados anteriores y posteriores a su implementación. Igualmente, es preciso conocer la influencia del capital humano y social previo de los participantes con el propósito de analizar de qué modo los programas de educación no formal realmente han contribuido a su desarrollo o si, por el contrario, ya parten de una posición previa beneficiosa que los hacen estar en una situación aventajada en comparación a sus homólogos no participantes.

#### 4. CONCLUSIONES

Estamos en condiciones de afirmar que la educación no formal, complementariamente a la educación formal, es una propuesta idónea para el desarrollo de competencias ajustadas a las nuevas necesidades del mercado laboral actual. Así, reafirmamos nuestra convicción de que la educación no formal debe ser una estrategia formativa incluida en las políticas educativas y laborales de los distintos países en un marco del aprendizaje permanente. Resulta claro que esta estrategia promueve el desarrollo de habilidades esenciales para la vida personal y profesional, además de conceder a los jóvenes un entorno flexible propicio para desarrollar vínculos con sus iguales, evitando la exclusión social y encaminándolos hacia el compromiso social con las comunidades.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACOSTA-BALLESTEROS, J., OSORNO-DEL ROSAL, M. P. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, O. M. (2017). "Gender differences in the quality of the school-to-work transition in Spain". En *Applied Economics*, 49, pp. 5780-5791.
- BAILLY, F. (2008). "The role of employers' beliefs in the evaluation of educational output". En *The Journal of Socio-Economics*, 37, pp. 959-968.
- BLÁZQUEZ CUESTA, M. (2005). "Youth labour market integration in Spain: Search time, job duration and skill mismatch". En *Spanish Economic Review*, 7, pp. 191-208.
- BRADA, J. C., MARELLI, E. y SIGNORELLI, M. (2014). "Young People and the Labor Market: Key Determinants and New Evidence". En *Comparative Economic Studies*, 56, pp. 556-566.
- BRIDGSTOCK, R. (2009). "The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills". En *Higher Education Research & Development*, 28, pp. 31-44.



- CAI, Y. (2013). "Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions". En *Higher Education*, 65, pp. 457-469.
- CONFEDERACIÓN DE CENTROS JUVENILES DON BOSCO DE ESPAÑA (2015). *Reconoce. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad*. Valencia: Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2012). *Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal*. Bruselas: Consejo de la Unión Europea.
- CUCONATO, M. (2016). "School to work transitions in Europe: choice and constraints". En *Educational Research for Policy and Practice*, 16, pp. 43-59.
- CUETO, B., MARTÍN-ROMÁN, A., MORAL, A. y MORENO MÍNGUEZ, A. (2018). "Youth Employment in the Iberian Countries". En Malo, M. A. y Moreno Mínguez, A. (eds.), *European Youth Labour Markets. Problems and Policies*. Cham, Suiza, Springer, pp. 27-44.
- DE LANGE, M., GESTHUIZEN, M. y WOLBERS, M. H. J. (2014a). "Youth labour market integration across Europe. The impact of cyclical, structural, and institutional characteristics". En *European Societies*, -16- pp. 194-212.
- DE LANGE, M., GESTHUIZEN, M. y WOLBERS, M. H. J. (2014b). "Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands", *Economic and Industrial Democracy*, 35, pp. 413-434.
- DEMING, D. y KHAN, L. B. (2018). "Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals". En *Journal of Labor Economics*, 36, pp. S337-S369.
- DOLADO, J. F., JANSEN, M., FELGUEROSO, F., FUENTES, A. y WÖLFL, A. (2013). "Youth Labour Market Performance and its Determinants. A micro-level perspective". En *OECD Economics Department Working Papers*, 1039, pp. 1-71.
- EUROFOUND (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.
- EUROSTAT (2019). *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*. Recuperado de [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfq\\_ergaed](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=lfq_ergaed).
- HÄLLSTEN, M., EDLING, C. y RYDGREM, J. (2016). "Social capital, friendship networks, and youth unemployment". En *Social Science Research*, 61, pp. 234-250.
- HERNANZ, V. y JIMENO, J. F. (2017). "Youth Unemployment in Europe: Recent Developments and Old Problems". En *CESifo Forum*, 18, pp. 3-10.
- HOLZER, H. J. y MARTINSON, K. (2005). "Can We Improve Job Retention and Advancement among Low-Income Working Parents?" *Institute for Research on Poverty Discussion Paper*, 1307-05, pp. 1-38.
- KHASANZYANOVA, A. (2017): "How volunteering helps students to develop soft skills", *International Review of Education*, 28, pp. 159-175.

- LOSHKAREVA, E., LUKSHA, P., NINENKO, I., SMAGIN, I. y SUDAKOV, D. (2018). *Skills of the future. How to thrive in the complex new world*. Recuperado de: [https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSDoklad\\_12\\_okt\\_eng.pdf?platform=hootsuite](https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSDoklad_12_okt_eng.pdf?platform=hootsuite).
- MAVROMARAS, K., MCGUINNESS, S. y FOK, Y. K. (2009). "Overskilling dynamics and education pathways", *ESRI Working Paper*, 307, pp. 1-27.
- MAZZAROL, T. y SOUTAR, G. N. (2002). "Push-pull factors influencing international student destination choice". En *The International Journal of Educational Management*, 16, pp. 82-90.
- MOK, K. H. y NEUBAUER, D. (2015). "Higher education governance in crisis: a critical reflection on the massification of higher education, graduate employment and social mobility". En *Journal of Education and Work*, 19, pp. 305-324.
- O'HIGGINS, N. (2012). "This time it's different? Youth labour markets during the great recession". En *IZA Discussion Papers*, 6434, pp. 1-25.
- O'REILLY, J., EICHHORST, W., GÁBOS, A., HADJIVASSILIOU, K., LAIN, D., et. al. (2015). "Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies and EU Policy". En *SAGE Open*, 5, pp. 1-19.
- OIT (2016). *Non-standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2018a): *Nota informativa. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_618367/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_618367/lang-es/index.htm).
- OIT (2018b). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2018c). *Nota informativa. Políticas y sistemas de fomento de capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/skills/WCMS\\_618373/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/skills/WCMS_618373/lang-es/index.htm).
- RAHONA LÓPEZ, M. (2008). "Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes". En *Revista Principios: estudios de economía política*, 11, pp. 45-66.
- SANTOS REGO, M. A. (2014). "Fines de la Universidad y Retos de la Empleabilidad en la Educación Superior". En *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, pp. 16-25.
- SANTOS REGO, M. A., LORENZO MOLEDO, M. y VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, A. (2018): *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Madrid: Síntesis.
- SOUTO-OTERO, M. (2016). "Young people's views of the outcomes of non-formal education in youth organisations: its effect on human, social and psychological, employability and employment". En *Journal of Youth Studies*, 19, pp. 938-956.
- SPENCE, M. (1973). "Job Market Signaling". En *The Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374.
- TEIJEIRO-ALVAREZ, M., RUNGO, P. y FREIRE, M. J. (2013). "Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments". En *Economics of Education Review*, 34, pp. 286-295.
- THERN, E., DE MUNTER, J., HEMMINGSSON, T. y RASMUSSEN, F. (2017). "Long-term effects of youth unemployment on mental health: does an economic crisis make a difference?". En *Journal of epidemiology and community health*, 71, pp. 344-349.

- TOMIC, I. (2018). "What drives youth unemployment in Europe? Economic vs non-economic determinants". En *International Labour Review*, 157, pp. 379-408.
- TOMLINSON, M. (2008). "The degree is not enough: students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability". En *British Journal of Sociology of Education*, 29, pp. 49-61.
- VANCEA, M. y UTZET, M. (2018). "School-to-work transition: the case of Spanish NEETs". En *Journal of Youth Studies*, 21, pp. 869-887.
- WOLBERS, M. H. J. (2003). "Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe". En *European Sociological Review*, 19, pp. 249-266.



**LA MEDIACIÓN LABORAL, HACIA EL CONVENIO OIT  
SOBRE LA MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

MARÍA-JOSÉ GARCÍA-PEDREÑO

Doctorando de Derecho  
Universidad Carlos III de Madrid



**Resumen:** En vista de la importancia decisiva del tema sobre el Futuro del Trabajo para la continuación del proceso de reforma de la OIT, es necesario recordar que este trabajo queda integrado dentro de la revisión de la Gobernanza. Tenemos la posibilidad de hacer notar aquellas cuestiones que deben ser reexaminadas para adaptar su desarrollo e implementación internacional conforme a los cambios en las nuevas formas de trabajo. Es necesario estudiar los nuevos escenarios laborales así como la efectividad en el ejercicio de derechos contra cualquier abuso en el puesto de trabajo, que conlleva una gran carga emocional además del desgaste fisiológico del trabajador. Todo ello nos da pistas de los cambios de paradigma laboral y de la conflictividad generada, por lo tanto, y en aras de la Justicia Social como pilar fundamental de las relaciones en el trabajo que siempre ha sido el objetivo de la OIT no podemos dejar de plantear otras formas de resolución de conflictos en el trabajo en cuanto a ofrecer canales por los cuales las personas afectadas puedan encontrar soluciones a la par, en definitiva se propone la Mediación como fruto de un desarrollo normativo internacional de la OIT mediante el instrumento del Convenio.

**Palabras clave:** Mediación; conflicto; solución; prevención.

**Abstract:** In view of the decisive importance of the topic on the Future of Work for the continuation of the reform process of the ILO, it is necessary to remember that this work is integrated into the governance review. We have the possibility to point out those issues that must be re-examined to adapt their international development and implementation according to the changes in the new forms of work. It is necessary to study the new work scenarios as well as the effectiveness in the exercise of rights against any abuse in the workplace, which carries a great emotional burden in addition to the physiological wear of the worker. All this gives us clues to the changes in the labor paradigm and the conflict generated, therefore, and for the sake of Social Justice as a fundamental pillar of the relationships at work that has always been the objective of the ILO, we cannot stop propose other forms of conflict resolution at work in terms of providing channels through which affected people can find solutions at the same time, in the end Mediation is proposed as the result of an international normative development of the ILO through the instrument of the Convention.

**Keywords:** Mediation; dispute; solution; prevention.

*“La apuesta por construir desde el conflicto, en lugar de obtener la victoria de una de las partes sobre la otra, parece imprescindible en una sociedad como la nuestra actual en donde la preservación de las relaciones es bien valiosísimo para todos”*  
Arastey, 2013a

## 1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La Organización Internacional del Trabajo nació hace un siglo, tras la Primera Guerra Mundial, esencialmente bajo la convicción de que la Justicia Social<sup>1</sup> es fundamental para lograr una paz universal y permanente.

Con el objetivo de alcanzar la Justicia Social pretende este trabajo fortalecer la idea del diálogo como instrumento clave de política social, poniendo de relieve la necesidad de reflexionar sobre la mediación y ofrecer un acercamiento a un “instrumento de solución de conflictos que no ha sido aprovechado suficientemente en el campo de las relaciones individuales laborales” (Arastey, 2013b).

El conflicto es una característica intrínseca y constante en las relaciones de trabajo, *“además, las relaciones de trabajo son el marco de conflictos con fisionomía propia”* (Arastey, 2015a). Para comprenderlo debemos ser conscientes de que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y tiene como característica esencial la nota de dependencia del trabajador frente al empleador que ostenta el poder del ámbito de organización y dirección en el que se prestan los servicios retribuidos de aquel. Estas son las singularidades de una relación habitual y continuada en el tiempo dentro de la que surgen discrepancias o malentendidos que, en mayor o menor intensidad, provocan el desgaste o interrupción de la comunicación que no siendo restaurada puede desembocar en la ruptura del vínculo. Lo que produce una sensación de perder-perder en ambas partes.

La OIT en su documento *“Cómo resolver los problemas en el lugar de trabajo”*<sup>2</sup> apunta una definición de *problema en el lugar de trabajo* como el término que implica “un ámbito de aplicación más amplio (reclamación, conflicto o controversia) y también que muchas cuestiones pueden ser de carácter interpersonales y pueden resolverse sin recurrir a procedimientos oficiales”. Durante la Conferencia Nacional Tripartita (celebrada el 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid) se constató la idea de que “el diálogo social y la negociación colectiva, como fuente jurídica, deberían extenderse y modernizarse tanto a nivel nacional como internacional, respondiendo a las nuevas realidades. El papel de la OIT como institución internacional tripartita debe ser clave para establecer, dentro del diálogo social, un marco legal internacional adaptado a estas nuevas realidades”.

Como ya hemos indicado son muchos los motivos por los que debemos mirar a otras formas que de manera eficaz sean capaces de solucionar e incluso prevenir los

---

<sup>1</sup> Declaración de la OIT sobre la Justicia Social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

<sup>2</sup> A través de esta guía del usuario, elaborada conjuntamente por la Administración y el Sindicato del Personal de la OIT (enero, 2008), se ofrecen medios para encontrar soluciones para todas las personas implicadas, consistente en procedimientos de prevención y solución de problemas en el lugar de trabajo.



malentendidos, ineficiente proceso de comunicación y relación entre los trabajadores y éstos con su empleador, en definitiva, tenemos la oportunidad de dar impulso a métodos alternativos de resolución de conflictos que procuren herramientas realmente eficientes para gestionar las disputas en las relaciones laborales y muy en concreto la Mediación.

A lo largo de estos cien años de existencia de la OIT, la preocupación de ésta sobre la presencia de la Paz Social en las relaciones de trabajo se desprende en cada uno de los Convenios, Recomendaciones y Reglamentos aprobados por la Conferencia. Sin embargo, los textos dedicados al desarrollo de mecanismos para contribuir a la prevención y solución de conflictos entre trabajadores y empresarios se han desarrollado mediante Recomendaciones y de forma muy escasa, dado que únicamente las Recomendaciones núm. 92 y 130 tratan específicamente esta materia, y de forma indirecta las Recomendaciones núm. 94 y 129.

La recomendación núm. 94 (1952) sobre la colaboración en el ámbito de la empresa se limita a indicar que sería recomendable poner al alcance de empresarios y trabajadores un método que promueva la consulta y colaboración entre los mismos.

La Recomendación núm. 129 (1967) sobre las comunicaciones dentro de la empresa, trata del “establecimiento y aplicación de una política –eficaz– de comunicaciones entre la dirección y los trabajadores en la empresa” para conseguir un clima laboral de confianza y comprensión.

La Recomendación núm. 130 (1967) sobre el examen de reclamaciones, trata de dar respuesta a las situaciones que forman parte del día a día de las relaciones laborales entre trabajadores y empresario en las que existen circunstancias o situaciones que incomodan a una de las partes, provocando que la relación sufra un deterioro que puede provocar un daño mayor a asumir por ambos. Esta recomendación indica que el trabajador podrá ser asistido en aquel momento en que se produce el intento de aproximación de posturas mediante una conversación con su “jefe inmediato” para resolver la “reclamación”. Como se expondrá más adelante, consideramos que el tercero personado en el acto para tratar los asuntos que les separan debe ser un Mediador, como elemento fundamental de ligadura de las necesidades de ambas partes. Podemos considerar la R130 como un instrumento internacional capaz de completar las disposiciones de las Recomendaciones: R92 sobre conciliación y arbitraje voluntarios, R94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa y R129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa.

De la lectura de su párrafo 8 se desprende el desarrollo de un proceso de mediación extrajudicial, al indicar que “en la medida de lo posible, las reclamaciones deberían resolverse dentro de la propia empresa con arreglo a procedimientos eficaces (...) que deberían dar a las partes una garantía completa de objetividad”, garantizando de esta forma el Principio de acceso a la justicia<sup>3</sup> en caso de que empresario y trabajador no alcancen un acuerdo (párrafos 9 y 17).

---

<sup>3</sup> Principio de acceso a la justicia desarrollado en el ámbito de la Unión Europea en la reunión del Consejo de Europa en Tampere, 15 y 16 de octubre de 1999.

La OIT (CIF, 2013: 82) desarrolló un documento sobre la resolución de conflictos en el lugar de trabajo, en el que se insiste en el desarrollo de una cultura que favorezca una vía alternativa y pacífica que favorezca “la importancia de la toma de decisiones basada en el consenso mediante la negociación (...) tanto para la prevención como la resolución de conflictos; la importancia de servicios eficaces de conciliación/mediación y arbitraje a diferencia de la resolución judicial, no sólo para resolver conflictos sino también por su contribución al progreso social y económico del país; los beneficios económicos que un sistema eficaz de resolución de conflictos laborales supone a la nación y sus empresas, la importancia del buen gobierno y el respeto de sus características principales; la importancia de buenas prácticas concernientes a los sistemas de resolución de conflictos laborales y respecto de los elementos clave de dichos sistemas”.

Sin embargo, en ningún momento recoge iniciativa alguna sobre la importancia y beneficios que su desarrollo como Convenio de la OIT generaría tanto para la armonización que resultaría de una norma internacional de este nivel como por el compromiso de los Estados miembros al incluirla en su normativa nacional. Más aún, que la Mediación se desarrolle mediante un Convenio sobre Mediación en las relaciones laborales proporcionaría una difusión e información sobre este método alternativo de resolución de conflictos sin parangón hasta la fecha.

A pesar de que muchos países han implementado sistemas de prevención y resolución de conflictos en diversas áreas socio-jurídicas a través de diferentes métodos o sistemas y que la Organización Internacional del Trabajo ha estado apoyando a los Estados miembros, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para crear o fortalecer estos métodos alternativos de resolución de conflictos, la guía mencionada únicamente se centra en ofrecer asesoramiento dirigido a los países miembros como a profesionales que apuesten por la resolución alternativa de conflictos, “sobre los pasos que se deben seguir ya sea para reactivar un sistema existente o para establecer una institución independiente”.

Se evidencia que todo esto debe avanzar hacia el desarrollo de un instrumento internacional que implemente un método que garantizando que las partes mantienen su poder de decisión, tengan la posibilidad de plantear las situaciones y/o circunstancias que dificultan las buenas relaciones y, por ende, la Paz Social en el centro de trabajo. Un método en el que las partes sean asistidas por una tercera persona que facilite la comunicación entre las mismas, que cree un clima de confianza en el que fluyan las posibilidades que existen para restablecer las relaciones. En definitiva, hay que apostar por la Mediación.

## **2. OBJETIVO: “CONVENIO OIT SOBRE LA MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES”, COMO NORMA QUE GARANTICE LA PAZ SOCIAL**

Teniendo en cuenta que las Recomendaciones de la OIT que hemos mencionado (R92 y R130) son instrumentos que se adoptaron en la década de los sesenta del siglo pasado y que el mundo del trabajo ha sufrido grandes cambios en cuanto a la naturaleza y las causas de los conflictos laborales, éstas se han vuelto más complejas y diversas que nunca, así como los procesos y mecanismos de prevención y resolución de disputas en el

contexto de las relaciones laborales que están en constante evolución. Ante estas nuevas realidades laborales en permanente y rápido cambio, la OIT debe afrontar la cuestión de si la orientación proporcionada por estas Recomendaciones es suficiente (Talvik, 2015).

Países miembros de la OIT como EEUU y Canadá son pioneros en el desarrollo y regulación de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos. En EEUU, durante la década de los treinta del siglo pasado, la Mediación laboral comenzó a ser utilizada debido al cambio político y económico provocado por el estallido de la Gran Depresión, materializado en el New Deal, continuando su instauración en otros campos como el Derecho de Familia y el Comunitario ya en los años sesenta.

La expansión de la Mediación a Europa no se inició hasta la década de los setenta, teniendo su origen en la llamada “Conferencia Pound” de 1976 celebrada en EEUU cuyo “objetivo sería reflexionar sobre la situación de la Justicia que podrían tener para el año 2000” (Soletto, 2017). Fue el profesor Sander quien fundamentó su intervención en la necesidad de apostar por un sistema de Justicia multipuertas que aligere la sobrecarga de litigiosidad que soporta la Administración de Justicia a través de métodos alternativos de resolución de conflictos.

Casi al tiempo se desarrolló “*The Florence Access to Justice Project*” (Cappelletti, 1978), un programa que unió a un grupo de académicos de todo el mundo con el propósito de deliberar sobre cuestiones políticas, económicas, sociales y jurídicas que actuaban sobre el derecho de acceso a los tribunales. Circunstancia que tenía su raíz en la preocupación que, también existía ya en Europa, sobre el mal funcionamiento de la Administración de Justicia y la desconfianza de la ciudadanía en la misma.

Podemos afirmar que estos acontecimientos dieron lugar al nacimiento del “movimiento ADR” de manera más global, es decir, la Mediación y otros métodos alternativos de resolución de disputas como vía alternativa a los juzgados para resolver las discrepancias o alcanzar acuerdos. Fue precisamente la capacidad resolutoria demostrada por la Mediación, entre otros métodos alternativos, que conseguía pacificar las relaciones de las partes enfrentadas a través del restablecimiento de la comunicación entre ambas y dar las soluciones que les aportaban la percepción ganar-ganar, convirtiendo en EEUU las ADR en una realidad que pronto traspasaría sus fronteras hacia Canadá, llegando su eco a Europa desde el Reino Unido tras la regulación de la Mediación en EEUU con la relevante “*Uniform Mediation Act de 2001*”<sup>4</sup>.

Como en dichos acontecimientos, con la iniciativa “Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo”, no sólo celebramos el primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo sino que también se ha creado el ágora imprescindible que, congregando a un gran número de expertos laboristas, hará posible adaptar los principios fundamentales del Derecho Social a la realidad presente y futura de las relaciones laborales. Esta es la oportunidad perfecta para mirar las relaciones de trabajo desde la perspectiva de Paz Social como herramienta que asiente un clima laboral donde la comunicación entre la parte empresarial y personal laboral sea fluida y flexible en ambos

---

<sup>4</sup> Ley de Mediación Uniforme, aprobada en 2001 por la Conferencia Nacional de Comisarios sobre Derecho Estatal Uniforme.

sentidos para generar posibilidades y alternativas de forma espontánea y creativa dentro del proceso de Mediación desarrollado en el centro de trabajo, siendo éste una micro-sociedad con una forma de entender las relaciones ahí existentes en positivo, capaces de crear valor en sí mismo. Interpretar la Mediación de esta forma construye una cultura empresarial y de trabajo considerada por ambas partes el canal que permite acercar posiciones, empatizar, comprender y lograr alcanzar las soluciones que consigan que ambos lo perciban como win-win.

Sabemos que el poder inherente de dirección y de superior nivel que se le presupone al empleador provoca en muchos casos que la persona trabajadora se encuentra en una posición desigual para intentar exponer su situación, circunstancias y necesidades, lo que resulta en una situación difícil de igualar de cara a una posible resolución porque la comunicación no es capaz de fluir y, por ende, improbable de verse resuelta. En estos casos, la Mediación como método de resolución alternativo de conflictos se convierte en la mejor opción, dado que es un procedimiento que garantiza la asistencia a ambas partes del apoyo de un tercero que es capaz de crear un espacio de confianza, empoderar a las partes para que estén en el mismo nivel y posibilita la comunicación entre ambas, de forma que empresario y trabajador expondrán su percepción sobre la situación, sus circunstancias y las necesidades que tienen con absoluta libertad y en igualdad de condiciones. El mediador ayuda a las partes a que empaticen con el otro y tengan la oportunidad de ser escuchados, dentro de un marco que garantiza la completa objetividad en base a los principios que gobiernan la Mediación y que son voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad y neutralidad.

El mediador está formado<sup>5</sup> para conseguir restablecer la comunicación entre empresario y trabajador (o trabajadores) de forma que ambos sean capaces de aportar respuestas por medio del diálogo, con el objetivo de restaurar la relación laboral necesaria para el buen clima en la empresa.

La Mediación, además, no limita el derecho de las partes a acudir a otras instancias para someter su petición, reclamación o discrepancia a resolución. Así mismo, la Mediación ofrece la posibilidad de que trabajador y empresario asistan a las sesiones acompañadas por una persona que les asesore o les proporcione orientación, si fuera necesario, en cuestiones de índole legal u otras; pues el Mediador en base a los principios de imparcialidad y neutralidad debe abstenerse de dar asesoramiento jurídico e, incluso, de ofrecer o presentar soluciones o propuestas. Las situaciones de desacuerdo que pueden producirse en las relaciones laborales dificultan el buen clima laboral y por consiguiente los objetivos externos de la empresa se ven afectados, sin que se alcancen los niveles propios del conflicto colectivo. Resolverlo en Mediación garantizará los niveles de competencia económica de la empresa y su posicionamiento en el mercado.

Otro reto que puede lograrse instaurando la Mediación en las relaciones laborales es la prevención de riesgos psicosociales tan presentes como el estrés, pues los beneficios que aporta la reducción o eliminación de estos riesgos al clima laboral incide directamente en la reducción de los gastos derivados de las prestaciones de incapacidad temporal y

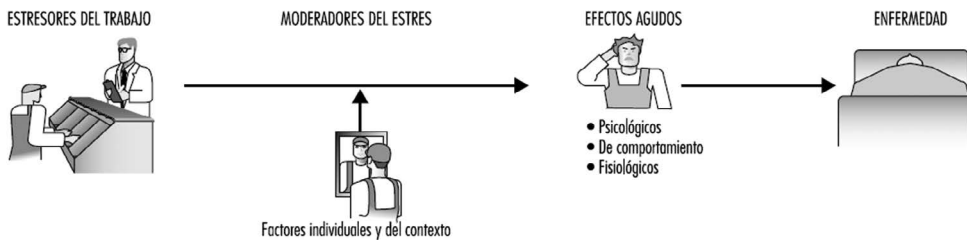
---

<sup>5</sup> En España, el artículo 12 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, regula la formación que debe poseer un mediador.

también del absentismo, generando beneficios diversos dado que la mejora del clima en el lugar de trabajo promueve un esfuerzo en las tareas eficaz y eficiente que redundará en una mejora del posicionamiento de mercado de la empresa, incrementando sus ingresos y mejorando la imagen empresarial y la fidelización de clientes.

Otro aspecto a tener en cuenta es la repercusión en la propia salud del trabajador, pues también se ha demostrado que el estrés en el trabajo puede contribuir a determinados comportamientos, además del absentismo, como el tabaquismo, la adicción, las alteraciones de sueño o el consumo en exceso de café.

**Figura 1**



Fuente: Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).

Teniendo en cuenta que la prevención de estos riesgos es difícil de afrontar, sería acertado el desarrollo de la Mediación como mecanismo que posibilita la mejora de la parte social y estado psíquico de aquellas personas de la relación laboral cuya comunicación se ha visto afectada y como proceso que logra prevenir las situaciones que afectan negativamente a los factores que influyen en la aparición y asunción de los riesgos psicosociales en la empresa, o como herramienta que posibilite la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido estrés.

Otro aspecto que afianza la Mediación, como proceso imprescindible en la mejora de las relaciones laborales, es que caemos en el error de olvidar el fomento de la comunicación como herramienta poderosa en la consecución del equilibrio de posiciones que puede lograr la Paz Social en las relaciones laborales, precisamente la Mediación logra que las partes enfrentadas mantengan una comunicación tal durante el proceso que la mantenga sana y fluida en el futuro.

En la Unión Europea existe el proyecto "Mediation meets Judges", que ha servido de fundamento para el desarrollo de un manual nacional en los Estados miembros de la UE con el objetivo de favorecer la implementación de procedimientos de mediación intrajudicial, en colaboración con los jueces.

De este proyecto el CGPJ<sup>6</sup> ha creado una Guía para la práctica de la mediación intrajudicial, donde se intenta esgrimir la necesidad que nuestra sociedad y la Justicia tie-

<sup>6</sup> Consejo General del Poder Judicial de España.

nen en su labor de resolución de conflictos y el Poder Judicial ofrece la utilización desde la Administración de Justicia de métodos complementarios a la resolución judicial en el Ordenamiento Social.

Reconoce el CGPJ la capacidad facilitadora y negociadora de la mediación como un método que asiste a empresarios y trabajadores para que sean capaces, con la ayuda de un tercero formado en técnicas de mediación, no sólo de resolver su discrepancia sino de restablecer la comunicación entre ambos restaurando la relación que perdurará manteniendo el vínculo laboral a pesar, incluso, de no alcanzar un acuerdo total.

También se rinde ante la evidencia de la importancia sobre el “cambio de mentalidad y cultural en una sociedad excesivamente judicializada, en la que estamos acostumbrados a que sea un tercero el que nos indique cómo resolver nuestros conflictos”<sup>7</sup>.

En el espacio de la Unión Europea tras la Directiva 2008/52/CE<sup>8</sup> que, aunque a priori sólo trata de resolver los conflictos transfronterizos, ha podido constatar los beneficios dados por la transposición de la misma en los estados miembros. Tras una década desde su aprobación podemos afirmar que el cumplimiento de la Directiva<sup>9</sup> ha aportado valor añadido europeo al sensibilizar a los legisladores nacionales respecto de las ventajas de la mediación, en muchos estados miembros los sistemas de mediación han sido objeto recientemente de modificaciones y revisiones<sup>10</sup>, y en otros estados miembros se han previsto enmiendas a la legislación aplicable, la mayoría de los estados miembros no solo cumplen las exigencias de la Directiva, sino que las superan y muchos ofrecen incentivos económicos para que las partes recurran a la mediación, ya sea en forma de reducción de costes, asistencia jurídica o sanciones en caso de negativa injustificada a considerar la mediación. Estos resultados demuestran que la mediación puede proporcionar una resolución extrajudicial rentable y rápida de los litigios a través de procedimientos adaptados a las necesidades de las partes, e incluso de forma complementaria a través de la mediación intrajudicial.

A pesar de todos estos esfuerzos supranacionales la realidad es que aun permanecemos en la línea de salida, dado que los instrumentos que impulsan la acomodación de la mediación a los sistemas judiciales de los países a los que van dirigidos no ha sido capaz de ejercer la influencia necesaria para incluir esta alternativa en las leyes procesales.

La Directiva de Mediación no ha tenido una implementación homogénea en todo el espacio europeo, dada la flexibilidad que proporciona la transposición de este instrumento y teniendo en cuenta que el principal argumento utilizado para introducir la Mediación en los Sistemas de Justicia europeos ha sido su relación (inversamente proporcional) entre mayor número de mediaciones menor coste soportado por los tribunales, lo que reducirá

---

<sup>7</sup> Ver Anexo I de la Guía para la práctica de la Mediación Intrajudicial.

<sup>8</sup> Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.

<sup>9</sup> Informe sobre la aplicación de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (2016/2066(INI)).

<sup>10</sup> El Ministerio de Justicia de España informó que a finales del mes de marzo o primero de abril de 2019 se aprobaría la Ley de Impulso de la Mediación del año 2012. En estos momentos el Anteproyecto de dicha Ley se encuentra en suspenso debido a la convocatoria de elecciones a la presidencia del gobierno.

la carga de trabajo de éstos, realizando esta expectativa una vaga carta de presentación a un método que de forma real promueve y desarrolla cauces de solución amistosa de conflictos<sup>11</sup>.

Queda lejos de toda duda que la OIT se debe hacer eco del desarrollo y regulación que sobre Mediación han realizado muchos de sus Estados miembros de forma que, tal como se desprende de su Constitución y Principios, pueda responder en el futuro a las necesidades de las personas trabajadoras estableciendo una norma laboral internacional que anime a las partes en conflicto a sacar el máximo provecho al mismo en positivo.

Para la adopción de una norma internacional del trabajo de la OIT es necesario, como primer paso, para su desarrollo conocer las necesidades existentes a través de la identificación del problema y su inclusión como tema a tratar dentro de la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo, necesidad que en los párrafos anteriores queda claramente expuesta.

En definitiva, es necesario un “Convenio sobre la Mediación en las relaciones laborales” que permita sanar el clima laboral convirtiéndolo en un ambiente de trabajo rico, en base a una comunicación serena y equilibrada que fomente la Mediación para convertir el conflicto en momento de reflexión capaz de generar oportunidades reales que cubran los intereses y necesidades de ambas partes, alcanzando el win-win.

Dado que la OIT sólo ha adoptado las normas que versan sobre la resolución de “problemas” en el ámbito de las relaciones laborales mediante recomendaciones y teniendo en cuenta que estos instrumentos no se prestan a “ratificación”, sería acertado el convenio como instrumento para adoptar la norma internacional sobre la Mediación en las relaciones laborales como procedimiento de prevención y solución de conflictos en tanto que los convenios son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados por los estados miembros.

### 3. CONCLUSIONES

Si bien el trabajo tiene un gran impacto en la persona y su desarrollo, la sociedad también provoca efectos en el trabajo y en su organización. Son varios los cambios sociales que, habiéndose producido en los últimos tiempos, inciden directamente en el trabajo.

En el contexto actual parece evidente que la globalización, a través de la extensión del ámbito propio de instituciones sociales, políticas y jurídicas a un plano internacional y como acción de difusión mundial de modos, valores o tendencias que fomenta la uniformidad de costumbres, ha dado el mayor flujo en cuanto al desplazamiento de trabajadores, lo que supone nuevos desafíos para la regulación de las nuevas formas de relaciones laborales que se desarrollan en contextos transfronterizos, de desplazamiento de trabaja-

---

<sup>11</sup> Recomendación nº R(86)12 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los países miembros relativa a las medidas tendentes a evitar y a reducir la sobrecarga de trabajo de los tribunales y sobre la base de los resultados de la CEPEJ.

dores y de retorno de los mismos a su país de origen. Como soluciones, están emergiendo diversas propuestas a considerar en torno a la renta mínima universal, la restricción de las actividades en la economía colaborativa, la fiscalidad sobre las máquinas, la nueva regulación laboral, los servicios de mediación, las nuevas formas de defensa colectiva de intereses, la diligencia debida en relación a las empresas y los derechos humanos, etc., así como elaborar normas más concretas y específicas que afronten estos nuevos escenarios.

Todo ello necesita un cambio de perspectiva, también en cuanto a la prevención y solución de conflictos laborales individuales, siendo la Mediación el proceso alternativo al judicial que dé solución a los mismos, simplemente al hablar del problema en un entorno confidencial y de apoyo de una tercera persona que escuche a las partes, proporcione el diálogo entre las mismas, sin juzgar ni tomar partido, aunque ayudando a las partes a restaurar el diálogo para que puedan encontrar la solución que más les satisfaga y que resuelva, lo que a menudo, son conflictos derivados de “simples malos entendidos”.

Debemos plantearnos qué sociedad queremos y cómo queremos que sean las relaciones laborales dentro de las organizaciones, ámbito en el que las personas nos desarrollamos profesionalmente al tiempo que establecemos vínculos con quienes compartimos tanto tiempo de nuestras vidas.

A lo largo de este trabajo se han expuesto los argumentos que motivan la necesidad de un Convenio OIT sobre Mediación en las relaciones laborales abordado desde el punto de vista del compromiso y homogeneización que este instrumento generaría en la normativa nacional de los Estados miembro. El desarrollo de dicho Convenio, una vez ratificado e insertado en la legislación de cada país, sería capaz de alentar a las partes en conflicto a resolver sus diferencias por medio de acuerdo, a través del establecimiento de un procedimiento que garantice su resolución, teniendo en cuenta los principios de buena fe.

## Anexo I PROPUESTA ESQUEMA DEL CONVENIO OIT SOBRE MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

- I. Consideraciones generales:
  - a. La situación actual de las relaciones de trabajo y el origen de los conflictos: la motivación para fomentar alternativas a su resolución
  - b. Las nuevas formas de empleo y la problemática que va a surgir frente a las mismas
  - c. El gasto “in crescendo” de la incapacidad temporal por riesgos psicosociales derivados del trabajo
- II. Principios generales:
  - a. Adecuación: Tipología de los asuntos mediables
  - b. Calidad: Protocolos de Mediación, controles de calidad, evaluación de la eficacia del proceso de Mediación



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARASTEY SAHÚN, M. L. (2013). "Revisando la utilización de la mediación en el ámbito de las Relaciones Laborales". En *Diario La Ley* 8913/2013, Especial cuadernos de mediación y arbitraje, nº 8208, pp. 607-639.
- ARASTEY SAHÚN, M. L. (2015). "La mediación en los conflictos individuales de trabajo". *Revista de Jurisprudencia*, nº 2 (abril). Disponible en: <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2015/05/arastey-el-derecho-mediacion-3b3n-y-relaciones-de-trabajo.pdf>
- BUSH, R. A. B., FOLGER J. P. (eds.) (2010). *La promesa de mediación: Cómo afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento*. Buenos Aires: Granica.
- CALVO SOLER, R. (2018). *Donde la justicia no llega, cuando el proceso judicial no acompaña*. Barcelona: Gedisa.
- CAPPELLETTI, M. y GARTH, B. G. (1978). *Access to Justice: a World Survey (The Florence Access to Justice Project)*, vols. I-IV, Milan, M. Cappelletti.
- CARDONA RUBERT, M. B. (coord.) (2009). *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. Albacete: Bomarzo.
- CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN OIT (2013) *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf)
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019). "Trabajar para un futuro más prometedor". Ginebra: OIT. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)
- CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA 28 DE MARZO DE 2017, PALACIO DE ZURBANO, MADRID INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT (1919-2019) (2017). "El futuro del trabajo que queremos". *Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Madrid*, pps. 25-26. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms\\_615486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615486.pdf)
- DE VERA, F. (2013). "La mediación y la investigación para la paz: La búsqueda de alternativas pacíficas a los conflictos en la arena internacional". En *Arena. Política y Sociedad*, 50 (1), 70, 337.
- DÍAZ FÚNEZ, P. A., PECINO MEDINA, V., MAÑAS RODRÍGUEZ, M. A. (2016). "Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: Un estudio de mediación multinivel". En *Revista De Psicología*, 34(2), 387-412.
- FERNANDO, M. I. (2012). "La mediación estratégica en los conflictos psicosociales en el trabajo". *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 58(228), 179-185.
- FOLGER, J. P., JONES, T. S., PIATIGORSKY, J. (1997). *Nuevas direcciones en mediación: Investigación y perspectivas comunicacionales*. Barcelona: Paidós.
- GARCÍA TOMÉ, M., & GUZÓN NESTAR, J. L. (2015). *La mediación en Europa: Intervención integral en contextos familiares y sociales*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca, Servicio de Publicaciones.
- GIL, Y. G. (2008). *Los procedimientos negociados de solución de los conflictos laborales*. Madrid: La Ley.

- GIL ALBURQUERQUE, R. (2017). "Concepto y técnica de la mediación en el conflicto laboral". En *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*. Madrid: Tecnos.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E. (2015). "Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: Una perspectiva de protección diferente". En *Centro de Estudios Financieros*, pp. 17-42.
- FISHER, R. (2004). *Obtenga el sí: el arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Gestión 2000.
- KFIR, A., HECHT, S. (2017). *El arte de gestionar conflictos en la vida y en la empresa*. Barcelona: Conecta.
- MAGER STELLMAN, J. (dir.) (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT*. Ginebra: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- MADRID LIRAS, S. (2017). *Mediación motivacional, hacia una reflexión de acompañamiento en los conflictos*. Madrid: Reus.
- MORO COS, R. (2015). "Análisis de riesgos psicosociales: Estudio de los factores mediante la aplicación de dos métodos en una pyme". *Fundación Técnica Industrial*, págs. 36-41.
- NOVEL MARTÍ, G. (2013). *Mediación organizacional: desarrollando un modelo de éxito compartido*. Madrid: Reus.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: OIT-Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). Memoria del Director General "Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito". *Publicaciones de la OIT*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo 102.a reunión, Informe I (A). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_214106.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214106.pdf)
- ORTUÑO MUÑOZ, P. (2018). *Justicia sin jueces. Métodos alternativos a la justicia tradicional*. Barcelona: Ariel.
- PIMENTEL, M. (2013). *Resolución de conflictos, técnicas de mediación y negociación*. Barcelona: Plataforma empresa.
- QUIROGA, M. G. (2015). *Métodos alternativos de solución de conflictos: Perspectiva multidisciplinar*. Madrid: Dykinson.
- RUFINO, S. J. (2015). *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo: Nuevas estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: Experiencias comparadas*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- SÁNCHEZ GARCÍA, A., LÓPEZ PELÁEZ, P. (coords.) (2016). *Tipología contractual de los mecanismos alternativos de solución de conflictos*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica: Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*. Albolote (Granada): Comares.
- SANTOR SALCEDO, H. (2006). *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y régimen jurídico*. Madrid: La Ley.
- SEMPERE NAVARRO, A., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., GARCÍA RODRÍGUEZ, B., & MIÑARRO YANINI, M. (2014). *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. León: Eolas.

- SOLETO MUÑOZ, H., CARRETERO MORALES, E., RUÍZ LÓPEZ, C. (eds.) (2011). "Mediación y resolución de conflictos". En *La mediación vinculada a los tribunales*, (pps. 245-280). Madrid: Tecnos.
- SOLETO MUÑOZ, H., CARRETERO MORALES, E., RUÍZ LÓPEZ, C., ALONSO BARBOSA, S. (2017). *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*. Madrid: Tecnos.
- SOLETO MUÑOZ, H. (2017). "La conferencia Pound y la adecuación del método de resolución de conflictos". En *Revista de Mediación*, volumen 10 nº 1. Disponible en: <https://revistademediacion.com/articulos/la-conferencia-pound-la-adecuacion-del-metodo-resolucion-conflict>
- TALVIK, A. (2015). "Best practices in resolving employment disputes in international organizations: conference proceedings". Geneva: ILO.
- URY, W., BRETT J. M., GOLDBERG S. B. (1995). *Cómo resolver las disputas: Diseño de sistemas para reducir los costos del conflicto*. Tucumán: Rubinzal-Culzoni.
- URY, W. (2003). ¡Supere el no!: cómo negociar con personas que adoptan posiciones inflexibles. Deusto: Barcelona.
- URY, W. (2015). *Obtenga el sí consigo mismo, superar los obstáculos interiores para negociar con éxito*. Barcelona: Conecta.
- VIANA LÓPEZ, C. J. (2013). *Mediación laboral*. Madrid: Dykinson.



**LA MODERNIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL ANTE  
LOS NUEVOS ESCENARIOS ECONÓMICOS Y LABORALES**

JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna



**Resumen:** Se están produciendo cambios en la sociedad, proliferando nuevas formas organizativas empresariales y afectando esto de lleno al trabajo y su gobernanza. De forma silenciosa se han ido extendiendo fenómenos como el trabajo subordinado mediante plataformas digitales, o la existencia de redes empresariales que no siempre son visibles pero que siempre tienen un gran impacto laboral. La organización de los trabajadores en estos casos es difícil si no son coordinados por un sujeto, no otro que los sindicatos, pero deberían modernizar sus métodos de acción. Tales nuevas formas organizativas empresariales propician la disgregación de los trabajadores como colectivo, pero los mismos avances tecnológicos que subyacen en esas nuevas formas deberían abrir nuevas posibilidades de acción sindical. Además, es esto necesario porque, más allá de los cambios concretos que se están dando, poco a poco va siendo inviable el sistema basado en el empleo estable y es mayor la necesidad de alumbrar un nuevo “pacto social”, pero dicha refundación necesita una voz sindical fuerte. En los actuales escenarios económicos y laborales, con un trasfondo digital, están surgiendo trabajadores con nuevos problemas cuya tutela requiere, por parte sindical, otra forma de acercarse a los trabajadores y el uso de la tecnología para llevar a cabo acciones sindicales por medios digitales.

**Palabras clave:** Sindicatos; plataformas digitales; redes empresariales.

**Abstract:** Changes are taking place in the society, proliferating new organizational forms of business and affecting this fully to work and its governance. Silently, phenomena such as subordinated work through digital platforms have been extended, or the existence of business networks that are not always visible but always have a great impact on the workforce. The organization of workers in these cases is difficult if they are not coordinated by one subject, not another than the unions, but they should modernize their methods of action. Such new corporate organizational forms favor the disintegration of workers as a collective, but the same technological advances that underlie these new forms should open up new possibilities for union action. In addition, this is necessary because, beyond the concrete changes that are taking place, little by little the system based on stable employment is becoming unviable and the need to light up a new “social pact” is greater, but this refoundation needs a strong union voice. In the current economic and labor scenarios, with a digital background, workers are emerging with new problems whose protection requires, on the union side, another way of approaching workers and the use of technology to carry out trade union actions by digital means.

**Keywords:** Trade unions, digital platforms, business networks.

## 1. PLATAFORMAS DIGITALES: NUEVOS TRABAJOS Y VIEJOS TIRANOS<sup>1</sup>

“El mundo está cambiando”, podría ser la frase ideal para expresar la actual situación del trabajo y las circunstancias en que se presta. Al margen de la inexactitud filosófica que dicha oración encierra, ya que el mundo está “siempre” cambiando, no cabe duda que están emergiendo fenómenos que modifican materias como la laboral, dándose cambios no cualesquiera, sino que afectan a la esencia misma del trabajo. En efecto, el ideal (o la aspiración legítima, por realista) de un empleo que implica prestar servicios en un lugar físico determinado (la fábrica, el establecimiento comercial, la oficina, entre otros), donde un empleador organiza y dirige la actividad y, por tanto, somete a los empleados a sus órdenes (subordinación laboral), con la contrapartida de una estabilidad más o menos asegurada salvo catástrofe económica (“pacto social” que permite el lucro empresarial a costa del trabajo por cuenta ajena, a cambio de salarios no justos pero sí regulares y de, en su caso, un retiro obrero digno) y que es consecuencia de la propia vocación de permanencia con que el empleador desarrolla su actividad empresarial, se puede alcanzar cada vez con mayores dificultades. Esto ha venido generando desde hace ya varios años justificadas preocupaciones doctrinales, que han culminado en importantes trabajos científicos (Supiot, 1999).

Apartando también desde este primer momento los planteamientos apocalípticos y/o que, quizás, se desentienden de la resiliencia que ha tenido siempre la humanidad a lo largo de historia, no es que el empleo concebido, en buena parte del siglo XX, como horizonte vital generalizado sea un imposible. Sin embargo, no puede desconocerse que, poco a poco, va aumentando el número de empleos de los que no pueden predicarse las que, hasta no hace muchos años, parecían características inherentes a todo trabajo, tambaleándose ese “pacto social” del siglo XX e incidiendo ello de forma preocupante (al margen de otros factores como la evolución demográfica) en uno de los componentes estelares del pacto como es la Seguridad Social, que es “ante todo, un contrato social” en el todos los ciudadanos debían tener participación “económica pero también anímica o sentimental” (García Murcia, 2017).

El primer gran fenómeno que comenzó a remover los cimientos del “modelo del siglo XX” (modelo basado en la prestación de trabajo asalariado mediante contratos estables que posibilitaban largas vidas laborales que, por eso mismo, daban lugar a carreras de seguro que finalizaban con pensiones dignas de jubilación), fue la globalización económica. En realidad, la “famosa” globalización se produjo al albor de, una vez más, los avances tecnológicos, en concreto la tercera revolución industrial provocada por la creación de una red mundial de comunicaciones que, de la mano de la informática, permitió la materialización de posibilidades poco antes inimaginables. Esas nuevas y formidables comunicaciones informatizadas trajeron consigo la internacionalización de la economía, generándose nuevas perspectivas de dimensión mundial, positivo esto para diversas operaciones económicas a gran escala y para la existencia de nuevos canales para la inversión, pero negativo en cuanto a la estabilidad económica y, por extensión, social, ya que

---

<sup>1</sup> Tomada la expresión de una reseña publicada por el autor (DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.) en la revista *Trabajo y Derecho*, 2018, núm. 40, págs. 119 y ss., bajo el siguiente título: “El Derecho del Trabajo ante el futuro (presente) tecnológico y económico: robots, plataformas digitales, nuevos trabajos y viejos tiranos”.



la ausencia de reglas que es inherente a una globalización económica de coordenadas internacionales puede originar tremendos desequilibrios, pudiendo recrudescerse los ciclos económicos y, además, aumentando la rapidez con que cambian las cosas, precisamente por la velocidad con que pueden entablarse las nuevas comunicaciones.

La globalización ha dado lugar desde hace algunos años a un nuevo escenario económico en el que las actividades empresariales están expuestas a un mayor grado de incertidumbre, repercutiendo esto sobre las perspectivas laborales de estabilidad. En definitiva, ya con la globalización económica empezó a tambalearse el, aquí llamado, "modelo del siglo XX", en esencia porque la globalización implica inestabilidad y el citado modelo necesita estabilidad, en el bien entendido que la inestabilidad económica es incompatible con la estabilidad laboral<sup>2</sup>: la libertad en el mercado de trabajo que "necesita" la empresa no casa con la estabilidad laboral (unas reflexiones inquietantes sobre el mercado de trabajo y el Derecho del Trabajo pueden leerse en Jeammaud, 2007).

Así las cosas, un segundo fenómeno ha irrumpido desde hace algún tiempo, un fenómeno de base también tecnológica, con enorme repercusión laboral. Quizás coincidiendo con la crisis económica de 2008 y años sucesivos, quizás subyaciendo también razones medioambientales, ha ido construyéndose un nuevo mundo de posibilidades en torno a los dispositivos electrónicos portátiles y las aplicaciones a ellos incorporadas. En efecto y partiendo de las anteriores revoluciones industriales segunda y tercera (ordenadores e internet), han ido proliferando dispositivos que, por su pequeño tamaño, se incorporan a las personas y les acompañan en toda su vida, dispositivos que están, primero, conectados a internet y, segundo y más importante, dotados de aplicaciones informáticas cuya instalación y manejo es tan sencillo como amplio es el abanico de opciones para obtener bienes y servicios y/o interactuar con otras personas. Este nuevo mundo tecnológico ha afectado de lleno al trabajo y las distintas formas en que se puede prestar. Así, lo que en un primer momento consistió en que, por ejemplo y con un trasfondo medioambiental, se montaron plataformas digitales para el trueque de bienes entre personas que, mediante su smartphone, intercambiaban cosas, o las donaban, o se producían compraventas y/o usos esporádicos a cambio de contraprestaciones económicas simbólicas (auténtica economía colaborativa en muchos casos), o en plena crisis económica facilitó que personas sin trabajo se ofrecieran mediante dichas plataformas, pudiendo conectar con clientes que se interesaron por sus servicios, ha alumbrado el nacimiento de auténticos empresarios digitales que, intuyendo una vez más las suculentas opciones de negocio y previa la imprescindible concentración de capitales, han comenzado a operar también en este mundo de la "economía digital", organizando y dirigiendo las prestaciones de servicios mediante aplicaciones que conectan a trabajadores y clientes mediante dispositivos electrónicos. Se trata de nuevos "empresarios digitales".

Poco a poco ha ido surgiendo, así, un nuevo conjunto de trabajadores que prestan servicios en condiciones nada dignas en sectores como el transporte y la mensajería,

---

<sup>2</sup> Dejando ahora de lado la posible labor que pueda desempeñar el Estado para amortiguar la incidencia laboral de la inestabilidad económica (y que ha auspiciado paradigmas como el de la "flexiseguridad", según la cual el sistema debe reformularse para que los empresarios tengan la flexibilidad que necesitan sin que los trabajadores puedan exigirles seguridad económica, pudiendo esta ser proporcionada por "papá Estado").

entre otros, agravado esto porque, en un contexto de crisis económica, ya se sabe que faltan empleos y sobran personas que aceptan cualquier trabajo, aunque sea en condiciones inadmisibles. Con una circunstancia añadida: en estos nuevos negocios digitales no existe la fábrica como centro de trabajo fiscalizable por la Inspección de Trabajo, así como es complicada la movilización de un colectivo laboral que no tiene conciencia de sí mismo puesto que los modos tecnológicos de operar traen consigo todavía más individualismo del que ya caracteriza a la sociedad actual. Aun así, en España ya han sido desmontados algunos intentos de camuflar supuestos de auténtica organización y dirección de trabajo subordinado como simple intermediación entre profesionales y clientes (serían supuestos de mal llamada “economía colaborativa” en los que, una vez más, existirían falsos autónomos), tras diversas actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y subyaciendo la necesidad de desentrañar el uso real que se hace de las plataformas digitales, pudiendo quien la gestiona limitarse a intermediar o, yendo más allá, organizar a los prestadores de servicios e imponerles exigencias (Mercader Uguina, 2017: 79 y ss.).

En esta nueva economía digital están operando los referidos “empresarios digitales” en los se reconoce enseguida a los “viejos tiranos laborales”, con lo que será necesario que el Derecho se adapte, una vez más, a la realidad social para tutelar los derechos de las personas. Es evidente que el capital siempre se rehace y vence, pero no debe olvidarse que el capital querrá mantener su posición ventajosa y ello sólo es posible si permanece el sistema. Así, en caso de que los “nuevos” trabajadores se muestren descontentos y ello sea el detonante de un malestar social grande, ya se ocupará el capital de hacer concesiones para mejorar su situación. Esto es una constante en la Historia del Derecho, en la que de una u otra forma ha ocurrido siempre que se van sucediendo clases sociales dominantes que, para mantener su posición fuerte, realizan concesiones a las clases dominadas (más bien dejan aquellas que estas conquisten algo), evitando su rebelión y, con ella, el desmantelamiento del sistema establecido y la pérdida de las ventajas que este confiere a quien detenta el poder. Como ya señalaran autorizadas y tristemente añoradas voces doctrinales, “las soluciones a los conflictos de intereses impuestas por el Derecho suelen coincidir con los intereses de quienes poseen más poder en aquella sociedad”, pero “resulta impensable una sociedad sin un mínimo acuerdo entre sus miembros”, así que “el Derecho protege también intereses de las clases menos poderosas, bien entendido que los derechos reconocidos a los inferiores son conquistas históricamente logradas por ellos, y no concesiones otorgadas por los poderosos” (Tomás y Valiente, 1990: 26). Se trata de algo que no es que haya tenido ya antecedentes laborales, sino que cabe situar en el mismo origen del Derecho del Trabajo: la nota definidora básica de las primeras leyes obreras, subyacente pero no explicitada, fue la de su “carácter defensivo” del sistema capitalista (Palomeque López y Álvarez de la Rosa, 2018: 54).

Trasladando este planteamiento al escenario actual, ocurre que los “empresarios digitales” están utilizando las nuevas herramientas tecnológicas para, reinventándose, desarrollar nuevos (o antiguos pero renovados) procesos productivos que proporcionan los correspondientes beneficios de siempre “con cargo” al trabajo que personas a su servicio prestan por cuenta ajena, personas que son “obreros” del siglo XXI que se encuentran en una situación desfavorable que, si se torna insostenible, pondría en peligro la subsistencia del sistema, lo que el capital evitaría consiguiendo de los poderes esta-

blecidos algunas concesiones que aplaquen los ánimos o, conforme a lo que acaba de exponerse, accediendo a que los trabajadores conquisten parte de sus objetivos (nunca todos, esto también es histórico). Sin embargo, esta confrontación necesitará que esté organizada esa masa de trabajadores situada una vez más frente al capital, organización que deberá auspiciar el sujeto colectivo que sigue siendo el único sujeto válido para canalizar la representación y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores: el sindicato.

## 2. LAS REDES DE EMPRESA Y LA DESORGANIZACIÓN OBRERA

Quizás con menor visibilidad, pero con mayor complejidad, diversos fenómenos organizativos empresariales están teniendo una alta repercusión laboral, en detrimento de los derechos de los trabajadores. Se trata de las conocidas como “redes de empresas”, cuyo impacto laboral es grande, tanto como preocupante. Estas redes de empresas pueden operar con arreglo a dispares moldes jurídicos conocidos y, por tanto, mostrarse al exterior como tales redes (las contrata y subcontrata de obras y servicios que encadenan diversas empresas concretas que ejecutan obras cuya adjudicación es conseguida por las empresas principales), teniendo incluso la red una denominación comercial propia (sería el caso de las franquicias), o pueden existir en el terreno económico y organizativo con las correspondientes colaboraciones empresariales y pautas fijadas para asegurar la viabilidad del negocio sin dejar rastro jurídico. Tanto en unos casos como en los otros, desde la contrata y subcontrata hasta la colaboración de facto, pasando por franquicias, uniones temporales de empresas y otras posibilidades, existe una “red de empresas” que, dominada o no por una de ellas (redes jerarquizadas y redes paritarias), se sitúa frente a los trabajadores de todas ellas, encontrándose los trabajadores de cada una de las empresas en una situación en la que su propia empresa no tiene margen de manobra para negociar aspectos laborales ya que todo le viene dado desde la red y tampoco pueden visualizar un sujeto empresarial que concentre la representación de todas las empresas ya que no existe. En suma, las redes empresariales constituyen todo un desafío para el Derecho del Trabajo y, así, ha sido analizado “el impacto laboral del uso fisiológico de las redes empresariales” (Sanguineti Raymond, 2016: 37 y ss.).

Estas nuevas formas organizativas empresariales propician, además, la disgregación de los trabajadores como colectivo. Al margen del específico modo de operar al que responda una red de empresas en concreto, en esta ocurrirá siempre que existe de una forma u otra un “conjunto de trabajadores de la red” que, sin embargo, no puede organizarse legalmente como tal, no sólo porque no tienen conciencia de grupo sino porque, incluso teniéndola, no puede legalmente constituir un órgano de representación que proporcione cobertura a todos los trabajadores (la ley española regula un sistema de representación unitaria y sindical que atiende al centro de trabajo). En algunos convenios colectivos se ha resuelto esto mediante la creación de órganos de representación de trabajadores de distintas empresas que integran una red, pero es una práctica minoritaria y que, además, se está centrando en cuestiones de seguridad y salud laboral (para arbitrar la coordinación que en esa materia está regulada en la normativa vigente). En todo caso, es una buena muestra de la necesidad de que trabajadores de diferentes empresas se organicen y de cómo ha sido resuelto: el comité de seguridad intercontratas (Boix Lluch, 2018: 225 y ss.).

Ante este fenómeno emergente de las redes de empresas y visto lo que acaba de exponerse, no queda otra alternativa que centrar la posibilidad de un elemento que vehicule la representación y defensa de los intereses de “los trabajadores de la red” en un sujeto ya conocido: el sindicato. Sin entrar ahora en profundidad en el tema por razones de espacio, es la única alternativa fiable para una “acción sindical en las redes empresariales” (Díaz Rodríguez, 2018: 233 y ss.) y el sindicato puede utilizar diversos mecanismos para ejercer de paraguas a los trabajadores de las distintas empresas que componen la red, para enfrentarse al hecho de que esta mediatiza e influye en los trabajadores y en sus expectativas de progreso. Desde luego, son los sindicatos los que pueden oponerse a la “unilateralidad empresarial” que está triunfando en las redes de empresas y que grandes beneficios económicos está proporcionando a costa, otra vez, de los trabajadores, o sin que recaigan aquellos sobre estos, o no de forma justa.

### 3. TOMA DE CONCIENCIA Y REACCIÓN SINDICAL, FRENTE AL CONFORMISMO

Las empresas, como ha ocurrido desde hace dos siglos, quieren siempre más poder, es decir, menos limitaciones. Es consustancial al sistema capitalista que el empresario desee obtener lucro y que tienda a rechazar cualquier cosa que se oponga a ello. La “unilateralidad empresarial” es una de las “herramientas” que los empresarios, de facto, utilizan para engrasar la maquinaria de su negocio y que, en ejercicio de la libertad de empresa, han decidido unilateralmente iniciar y que, lo querrán entender así, deben poder desarrollar y, en su caso, desmontar con la misma libertad ilimitada. En un contexto de este tipo, en el que es ociosa la invocación de la función social de la propiedad, entre ella la de los medios de producción, como se proclama en el artículo 33 de la Constitución española (Garrido Falla, 1981: 52), se tiende a pensar que lo mismo debe poder hacerse con los trabajadores. A ello han tendido los empresarios de todo tiempo y lugar en sistemas económicos capitalistas, algo que históricamente se plasmó en diversos “instrumentos no contractuales” para el control obrero (Álvarez de la Rosa, 2014: 115 y ss.).

El capital bien sabe que un unilateralismo empresarial salvaje terminará trayendo problemas, porque los desequilibrios estarán servidos y serán germen de penurias laborales que, andando el tiempo, se convertirán en bombas de relojería que estallarán antes o después. Sin embargo, no cabe duda que, en el corto plazo y en tanto los trabajadores no se organicen, poco importa ese riesgo y siempre se puede continuar operando conforme a planteamientos avariciosos, atendiendo a posibles complicaciones y/o inicios de tensiones que, entonces, conducirían a las correspondientes lentas concesiones laborales o, conforme a lo antes dicho, “conquistas consentidas”. Pero esto, como acaba de señalarse, será así “en tanto los trabajadores no se organicen”.

La desorganización obrera es un bálsamo tranquilizador para las empresas, puesto que con ella no hay acciones colectivas laborales, menos aún acción sindical. Dicha desorganización viene dándose cada vez más entre los trabajadores en general, pero más aún en ámbitos como los comentados en los dos epígrafes con los que se ha iniciado este trabajo: quienes prestan trabajo para empresarios organizadores de servicios mediante plataformas digitales no son un conjunto de trabajadores al uso, como las tradicionales plantillas que pueden celebrar asambleas, por ejemplo, consecuencia también ello de

que la empresa carece de localización física para esos trabajadores. Igualmente, en fenómenos como las redes de empresas, ya se ha comentado, el conjunto de trabajadores de la red existe al albor de lo que los empresarios que la integran vayan decidiendo, en ocasiones de lo que la dicte la empresa dominante a las empresas dominadas, si la red es de tipo jerárquico.

Quizás cada uno de estos trabajadores, de forma aislada, no considere mejorable su situación y la acepte por la fuerza de los hechos. Sin embargo, si los trabajadores toman conciencia de grupo y, segundo, conciencia adicional de que su situación es manifiestamente mejorable, quizás dejen de aceptar las cosas tal y como son (al servicio de los intereses empresariales, en perjuicio de los intereses laborales). Como ya ocurriera hace décadas, aunque no con los mismos niveles de indignidad social, en el deplorable estado de las clases trabajadoras “se encuentra precisamente el germen de su propia superación” (Palomeque López y Álvarez de la Rosa, 2018: 49).

El sindicato debe ser el inductor de esa toma de conciencia. Frente a la soledad tecnológica que es característica en contextos digitales, o ante la dispersión que se da entre los trabajadores de una red integrada por distintas empresas, el sindicato debe servir de vínculo entre trabajadores homogeneizados por una común situación, uniformidad que es por ellos desconocida, o conocida, pero sin otra trascendencia que la cognitiva. Esos conjuntos de trabajadores, sin la previa conciencia de su común situación, no se organizarán para trazar unos objetivos igualmente comunes y proseguir su realización de forma unitaria con la estrategia por ellos decidida, pero, precisamente esto último, lo podrán hacer con el auxilio de un sindicato. Conviene recordar una definición no meramente descriptiva sino ontológica del sindicalismo: “el cuerpo de ideologías, elaboración teórica, estrategias y acciones de lucha desarrolladas históricamente por los sindicatos y sociedades de resistencia” (Palomeque López y Álvarez de la Rosa, 2018: 51). El sindicalismo, así entendido, sigue teniendo una importancia máxima y un porvenir asegurado, bien que bajo nuevas circunstancias y habiendo evolucionado en profundidad las cosas por las transformaciones que han experimentado tanto la sociedad como los propios sindicatos. Reparando en la aludida “estrategia”, cabe preguntarse ¿Qué estrategia tiene el colectivo de los trabajadores de Uber, frente al empresario que maneja la aplicación introduciendo exigencias y, en su caso, expulsando de la aplicación a uno de esos trabajadores, quizás de forma injusta? ¿Qué estrategia tienen los trabajadores de varias empresas franquiciadas, que entienden que nada pueden reclamar ya que el franquiciador zanja las cosas, creen, imponiendo a la empresa franquiciada cómo deben hacerse?

No puede desconocerse que lo expuesto y que parece sencillo (que el sindicato actúe para que los trabajadores tomen conciencia y, adquirida esta, se organicen siguiendo las pautas suministradas por el sindicato y reclamen lo que es justo en aras de su dignidad como trabajadores), choca frontalmente con la actitud que predomina, parece, en la sociedad actual, pudiéndose tener la percepción de que el mundo está gobernado hoy por leyes económicas frente a las que nada puede hacerse. Además, en casos de crisis económicas el trabajador prefiere no mostrarse reivindicativo, ya que sabe que muchos trabajadores desempleados querrían ocupar su lugar y no protestar. Todos estos aspectos psicológicos abren la incógnita de si, en realidad, están los trabajadores dispuestos a plantar cara a los “nuevos” empresarios digitales y/o en red.

Esta incógnita no es irresoluble. En manos de los sindicatos está la posibilidad de vencer ese individualismo, o conformismo, o desazón ante el desconocimiento de lo que, realmente, puede hacerse. Mediante los pertinentes impulsos sindicales, tendría que producirse algún tipo de reacción por parte del conjunto de trabajadores hasta entonces desasistido, al menos algún tipo de organización previa la coordinación efectuada por el sindicato. Entonces, la clave estriba en que los impulsos sindicales que se adopten sean los adecuados y, llegados a este punto, ello dependerá en gran medida de que se modernice la acción sindical, para conectar con la gente joven.

#### 4. LA ACCIÓN SINDICAL A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES

La modernización de la acción sindical debe estar asociada (ya lo está siendo) a los medios digitales. En general para la renovación de los sindicatos y, en particular, para actuar con eficacia en casos de disgregación laboral como los descritos, la acción sindical colectiva debe incorporar elementos tecnológicos que la modernicen, en una sociedad en la que, si no se existe en internet, sencillamente no se existe. El mundo digital, que ya ha venido siendo una realidad en progreso constante desde finales de siglo XX, ha experimentado un auge increíble en los últimos años con la generalización de los smartphones, es decir, dispositivos electrónicos portátiles que acompañan a la persona en todo momento y para todo. De esta forma, se ha pasado de las páginas web, que no han perdido utilidad y que, además, puede ahora accederse a ellas no sólo desde equipos informáticos fijos sino desde cualquier teléfono móvil o dispositivo similar con conexión a internet (páginas web que, en todo caso, no dejan de tener carácter generalista frente al usuario), a las aplicaciones que, instaladas en el teléfono móvil, permiten toda una serie de posibilidades de interacción entre quien gestiona la aplicación y el portador del teléfono. Son conocidas, así, las aplicaciones para comprar billetes de avión, para reservar alojamiento hotelero, para gestionar una cuenta bancaria, para aprender idiomas, para controlar el uso infantil de videojuegos, para asuntos relacionados con el uso del automóvil y para un largo etcétera de cosas interminables que ya están gestionando las personas mediante su teléfono móvil de forma personal y directa.

Pues bien, las organizaciones sindicales tienen ante sí todo un camino digital por recorrer, debiendo dar el mismo salto cualitativo, que ya lo están dando, pero de forma insuficiente. Ya no se trata de tener sólo una página web donde el sindicato puede presentarse de forma amplia y ofreciendo muchas opciones de distinta naturaleza (información, documentación, enlaces web, foros, avisos, anuncios, zona de afiliados, contacto), sino de que el sindicato, mediante una aplicación informática, esté presente en el teléfono móvil de quien lo desee, accesible y disponible para cosas de interés real. Ya existen aplicaciones de este tipo, pero con diversas insuficiencias y, quizás, aun de forma experimental<sup>3</sup>. Se trata de que estas aplicaciones no sean un complemento tecnológico,

---

<sup>3</sup> A modo de ejemplo y con la debida cautela ya que en este tipo de foros pueden aparecer opiniones de diversa índole y se desconoce la buena o mala fe de quienes las emiten, puede observarse en el siguiente enlace web cómo unos usuarios valoran la aplicación del sindicato de forma altamente positiva, pero otros se quejan de deficiencias y de que sólo sirve para obtener información genérica:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=cat.ccoo.mobile.carnet&showAllReviews=true>

sino que se erijan en centro de un sindicalismo renovado y que sirvan para concretar acciones sindicales. Desde luego, si los sindicatos se toman en serio la importancia de existir en el mundo digital y no con cualquier imagen, deben conseguir que, por la vía de las aplicaciones instaladas en los teléfonos móviles y demás equipos electrónicos (ordenadores fijos, ordenadores portátiles, tablets, etc.), pero con particular trascendencia en el caso de los teléfonos móviles como se dirá a continuación, aumente su presencia real en la sociedad, entre los trabajadores situados en su base, tal que estos tengan la convicción de que el sindicato permanece a su lado en todo momento y, además, permite que se materialicen diversas acciones tanto colectivas como individuales.

Si, para bien o para mal pero siendo esa la realidad, el ser humano del siglo XXI no se imagina la vida sin teléfono móvil y la gestiona, de hecho, a través del mismo, llegando a concebir el teléfono móvil casi como una extensión de su cuerpo y mente, quien se encuentra en ese teléfono móvil tiene una conexión privilegiada con esa persona y, también, para sus intereses de negocio o de otro tipo, en este caso los de acción sindical. El mundo no va a cambiar de rumbo ni se van a corregir sus desequilibrios estructurales con la sola instalación de aplicaciones digitales de sindicatos en smartphones, pero por todo lo dicho hasta aquí es indudable que los sindicatos deben reaccionar y renovarse y eso pasa en gran medida por la digitalización de sus medios y por, lo realmente importante, cómo sean utilizados para conectar con la base. Los mismos métodos empleados por el capital, medios digitales como epicentro empresarial (empresarios que operan mediante plataformas digitales) o medios digitales que son auxilio imprescindible para la coordinación empresarial (empresarios que integran una red cuyo funcionamiento sólo es posible con unas buenas comunicaciones electrónicas), son los métodos que deben utilizar los sindicatos para contraatacar en ese mismo terreno y procurar la reacción de los correspondientes conjuntos desasistidos de trabajadores. Expresado en términos metafóricos deportivos, “el partido se juega en lo tecnológico”.

Así pues, la acción sindical a través de medios digitales (que no la “acción sindical digital”, expresión que podría resultar sugerente pero que sería incorrecta, porque la acción sindical consiste, por definición, en diversas actividades realizadas por personas que, eso sí, podrán servirse de medios digitales<sup>4</sup>) puede enarbolar la bandera de la gobernanza laboral en el siglo XXI, porque serviría de eficiente contrapeso de la creciente unilateralidad empresarial y permitiría una presencia sindical cercana al trabajador, al servicio de la mejor gobernanza del trabajo. Esta acción sindical por medios digitales incluye variadas posibilidades tecnológicas que no van ahora a ser detalladas, dados sus aspectos técnicos no jurídicos. Entre otras y a modo de ejemplo: captación de conflictos laborales mediante aplicaciones digitales, asambleas digitales, asambleas presenciales con encuestas y/o votaciones mediante aplicaciones instaladas en los teléfonos móviles

---

<sup>4</sup> El autor ofreció hace unos meses una ponencia en el II Seminario Internacional sobre “El trabajo en las redes empresariales: experiencias de regulación y gestión”, celebrado en Salamanca los días 8 y 9 de noviembre de 2018 y dirigido por los profesores Wilfredo SANGUINETI RAYMOND y Juan Bautista VIVERO SERRANO. La citada ponencia fue presentada bajo el siguiente título: “Las acciones sindicales digitales y su aplicación en las redes empresariales”. En el coloquio posterior a la tercera Mesa, en la que intervino el autor, el profesor Manuel Carlos PALOMEQUE LÓPEZ realizó valiosas observaciones a los ponentes que integraron la Mesa, una de ellas dirigida a quien suscribe estas líneas y que venía a poner de manifiesto la inexactitud que rodeaba a la expresión “acción sindical digital”.



de los asistentes, coordinación digital por el sindicato de representantes de trabajadores de distintas empresas (WhatsApp, correo electrónico, Skype).

## 5. CONCLUSIÓN

El futuro del trabajo es el futuro de la sociedad y, una vez más, será necesario que los desequilibrios no desintegren la convivencia. Tanto para la buena gobernanza laboral como, en general, para la refundación del “pacto social” que, quizás, será necesario acometer, es imprescindible que el conjunto de los trabajadores tenga una voz fuerte y clara: la voz de los sindicatos. Una vez más, lo laboral y lo sindical se erige en vórtice social y no ha perdido un ápice de actualidad el artículo 7 de la Constitución española de 1978, que no es necesario reformular: “los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. Sin embargo, para que esa defensa y promoción sea real y efectiva es necesaria una renovación sindical para adaptarse a los nuevos tiempos y para que se pueden articular los mecanismos de representación que, en una sociedad cada vez más compleja, son imprescindibles para su gobernanza. Dicha renovación no puede sino ser tecnológica, aprovechando la existencia actual de dispositivos y aplicaciones con que puede conseguirse una cercanía al trabajador como nunca antes. La soledad tecnológica del trabajador que se subordina a una plataforma digital, o las dificultades que presenta la organización del conjunto de trabajadores de una red de empresas, ponen de manifiesto la relevancia de que se acometan nuevos impulsos sindicales por medios digitales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2014). *La construcción jurídica del contrato de trabajo*, 2ª edición. Granada: Comares.
- BOIX LLUCH, I. (2018). “Comités de seguridad intercontratas en redes empresariales (una forma original de organización, representación e intervención sindical supraempresarial)”. En AA.VV. (Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Granada, Comares.
- DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M. (2018). “El Derecho del Trabajo ante el futuro (presente) tecnológico y económico: robots, plataformas digitales, nuevos trabajos y viejos tiranos”. En *Trabajo y Derecho*, núm. 40, págs. 119 y ss.
- DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M. (2018). “Acción sindical en las redes empresariales”. En AA.VV. (Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*. Granada: Comares.
- GARCÍA MURCIA, J. (2017). *La Seguridad Social en España y la idea de solidaridad*. Oviedo: KRK Ediciones.
- GARRIDO FALLA, F. (dir. y coord.) (1981). *El modelo económico en la Constitución española*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- JEAMMAUD, A. (2007). “Mercado de trabajo y Derecho del Trabajo”. En *Revista de Derecho Social*, núm. 39, págs. 9 y ss.



- MERCADER UGUINA, J. R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2018). *Derecho del Trabajo*, 26ª edic. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2016). *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, 2016. Granada: Comares.
- SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B. (dirs.) (2018). *Impacto laboral de las redes empresariales*. Granada: Comares.
- SUPIOT, A. (1999) *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- TOMÁS Y VALIENTE, F. (1990). *Manual de Historia del Derecho español*, 4ª edic., 4ª reimpr. Madrid: Edit. Tecnos.



LA REDUCCIÓN LEGAL DE LA BASE SOCIAL COOPERATIVA.  
ANÁLISIS DE LA TENDENCIA LEGISLATIVA EN LAS SOCIEDADES  
COOPERATIVAS DE PRIMER GRADO:  
EL CASO ANDALUZ Y EXTREMEÑO

JOSÉ MANUEL BETANZOS MARTÍN

Geógrafo. Autonomía Sur, S. Coop. And. de interés social

LUIS OCAÑA ESCOLAR

Abogado. Profesor asociado en la Universidad de Sevilla  
Autonomía Sur, S. Coop. And. de interés social



**Resumen:** Existe una reciente tendencia normativa que afecta a la definición legal de cooperativa. En concreto, se observan múltiples normas donde se está replanteando cuál ha de ser la participación del capital y cuál debe ser el número mínimo de socios en relación a la actividad societaria. Esta cuestión afecta a los principios y valores esenciales, tradicionales y definatorios del cooperativismo. Analizaremos en el presente artículo las más recientes tendencias legislativas aplicadas a los casos andaluz y extremeño. Y abordaremos el desarrollo de este aspecto legal desde una perspectiva histórico-jurídica que nos permita analizar el fenómeno de huida de los proyectos de agrupación colectiva y la regulación de sociedades mixtas de capital y de personas, lo que afecta a la naturaleza jurídica del fenómeno cooperativo.

**Palabras clave:** Socios; agrupación colectiva; ley de cooperativas; suscripción de capital; naturaleza jurídica de las cooperativas.

**Abstract:** In the current legal framework it can still be observed a tendency that affects the legal definition of cooperative. Specifically, there are some regulations in which the share of capital y the minimum numbers of partners in the corporate activity are being reconsidered. This issue affects the essential, traditional and defining principles and values of cooperativism. In this article we will analyze the most recent legal tendencies in the Andalusian and Extremadura sphere. We will do this approach from a historical-legal perspective which allows us to assess the phenomenon of the disappearance of association projects and the regulation of mixed societies of capital and people, which affects the legal nature of the cooperative phenomenon.

**Keywords:** Partners; association; cooperative act; subscription of the capital; cooperative's legal status.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Alianza Cooperativa Internacional define cooperativa como “una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática” (ACI, 2013: 2).

Por ello, el legislador ha de abordar una cuestión fundamental como es la propia definición de cooperativa. En el caso andaluz encontramos la definición contenida en el artículo 2 de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, que prioriza la participación en el capital respecto de la participación en la actividad societaria y expresa como finalidad el “añadir valor a su propia actividad empresarial” omitiendo la satisfacción de necesidades.

La mercantilización de las sociedades cooperativas en nada afecta a su concepción ideológica. Sin embargo, lo que quizá se está produciendo es una “capitalización” de las sociedades cooperativas. Como señala Macías (2016:19), aprovechando el legislador “la experiencia y soluciones técnicas y financieras de las sociedades de capital, para una pretendida mayor competitividad y eficiencia de las cooperativas en el mercado”.

Mientras que en las sociedades capitalistas el objetivo se define la creación de valor para el propietario, en las cooperativas el objetivo es buscar la eficiencia en los servicios y utilidad que prestan a sus socios. El éxito de este tipo de organizaciones reside en la consecución de este objetivo principal, quedando el resto de objetivos relegados a un segundo plano (López Godoy et al, 2005).

La economía social significa, además, “una opción ética por la construcción de un orden económico diferente, en el que se antepone, al beneficio individual, valores como la solidaridad” (De Nieves Nieto, 2005). Según Defourny (1991) esta opción ética se traduce en los principios de: 1) servicio a la colectividad, por encima del lucro; 2) autonomía de gestión; 3) toma de decisiones democrática; 4) primacía de las personas y del trabajo sobre el capital.

Por tanto, no se puede definir la cooperativa a partir de rasgos que entran en abierta contradicción con la propia cooperativa. Resulta claro que la actual definición de cooperativa de la ACI es fruto de conjugar elementos que la dotan de una doble naturaleza, como asociación de personas por un lado y como empresa de propiedad conjunta y gestión democrática, por otro.

## 2. LA TRADICIÓN HISTÓRICA DEL COOPERATIVISMO DEMOCRÁTICO

La base de las sociedades cooperativas es la “operación en común”, o cooperación, siendo lo de menos la aportación de capital (Carrau, 2017). La aparición de los socios inversores supone una ruptura del concepto tradicional de retribución de la actividad y no de la inversión. Siguiendo a Macías (2016: 116) “los socios colaboradores, los asociados, los adheridos o los inversores son socios que no realizan actividad cooperativizada, y que, sin embargo, obtienen beneficios de la cooperativa con base a su inversión, no a su trabajo”.

La Ley de Cooperativas de 1931 establecía en su artículo 3 que: “Nadie podrá pertenecer a una Sociedad Cooperativa en concepto de empresario, contratista, socio capitalista que tienda a asegurar privilegios o ventajas a determinadas personas”.

En este sentido se expresaba la primera propuesta legislativa relativa a cooperativas andaluzas que tuvo ocasión de formularse en el Parlamento de Andalucía. En concreto, el artículo 18 de la Proposición de ley número 1/84 presentada por el Grupo Parlamentario Comunista decía: "Nadie podrá pertenecer a una sociedad cooperativa a título de empresario, contratista, capitalista u otro". E igualmente proclamaba el artículo 19.2 de la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura.

Este planteamiento entroncaba directamente con los principios o reglas de funcionamiento que las cooperativas deben adoptar para ser consideradas como tales (Monzón, 1994).

Estos principios resultan ser la estructura normativa mínima que toda sociedad cooperativa debe poseer y su cumplimiento en la práctica debe garantizar el logro de sus objetivos y fines cooperativos (Book, 1990). El cooperativismo democrático ha formulado reiteradamente cuál debe ser la naturaleza del socio cooperativista y en ningún caso la ha combinado con objetivos ajenos que pertenecen a la teoría económica liberal.

Y en ese mismo sentido entendía Haubert (1984: 9) el cooperativismo:

"...el cooperativismo es un sistema en el que los dueños de las empresas son los usuarios de las mismas, como productores o consumidores (...), las cooperativas son empresas democráticas, responsables y solidarias (...), las cooperativas son asociaciones en las que unen sus esfuerzos hombres y mujeres de los grupos sociales dominados y explotados".

### 3. DESTRUCCIÓN DE TEJIDO COOPERATIVO A TRAVÉS DEL PROCESO LEGISLATIVO

La Exposición de Motivos de la Ley 2/1985, de 2 de mayo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas se refería a la tradición cooperativa como elemento de creación de empleo y afirmaba la existencia en Andalucía de más de cuatro mil sociedades cooperativas. Esta misma Exposición de Motivos se refería expresamente a "facilitar la creación de cooperativas, rebajando el número de sus socios".

La Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas en su Exposición de Motivos enunciaba:

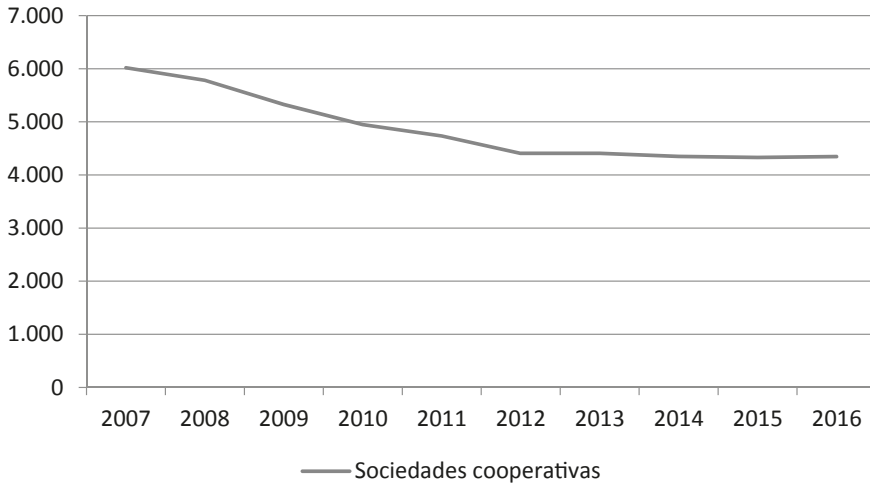
"Estamos ante una medida de fomento de estas sociedades y consecuentemente de fomento del empleo, constatada la realidad de que numerosos proyectos que pueden afrontarse adecuadamente bajo esta forma societaria y que requieren para su viabilidad un número muy limitado de personas, en la actualidad, quedan en las lindes de este modelo".

Si nos atenemos a las cifras ofrecidas por el Consejo Económico y Social de Andalucía (CES) en el Dictamen 7/17 actualmente existen 3.390 cooperativas en Andalucía. Según estas cifras y desde la proclamación de la primera ley andaluza de cooperativas en 1985 y hasta la fecha se habrían destruido, el 15% de las cooperativas que existían. Pese a que todas las leyes y reformas de las mismas se han referido a la introducción de medidas flexibilizadoras y a la creación de empleo.

Y especialmente destructivo para el cooperativismo está resultando ser este último sexenio, pues la Declaración Institucional con motivo del 2012 como Año Internacional de las Cooperativas –BOPA número 32 de 27 de junio de 2012– reconocía la existencia de 4.300 cooperativas andaluzas. Hay mil cooperativas menos desde la suscripción de dicha Declaración Institucional.

Otras fuentes confirman la destrucción del tejido cooperativo andaluz. El Directorio de Establecimientos y Empresas contabilizaba 4.345 cooperativas en 2016 para Andalucía. En 2007, primeros datos disponibles en esta fuente, eran 6.018 cooperativas. Según esta fuente en apenas diez años existen 1.673 cooperativas menos en Andalucía, lo que supone un descenso del 27,8%.

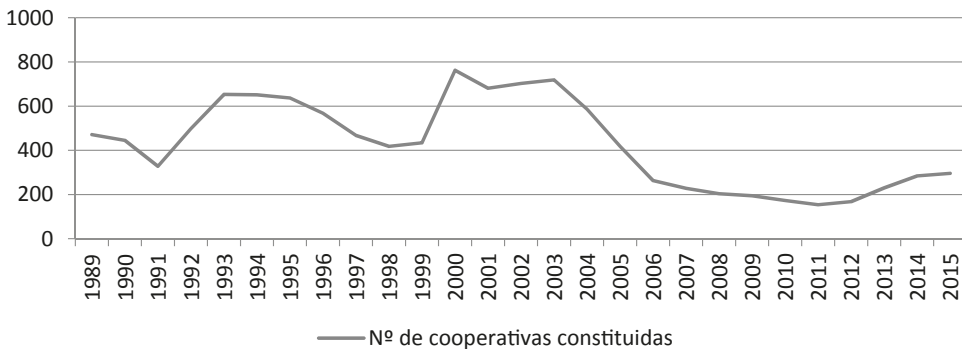
**Gráfico 1.** Número de cooperativas en Andalucía. 2007-2016



Fuente: Directorio de Establecimientos y Empresas con Actividad Económica. IECA.

Por otro lado, la constitución de nuevas cooperativas en Andalucía durante el periodo 1989-2015 muestra un descenso en el número de cooperativas creadas. Se ha pasado de un promedio de 506 cooperativas constituidas por año en el decenio 1989-1999, a caer a un promedio de 448 cooperativas entre 2000 y 2010, hasta llegar a las cifras más bajas en el periodo 2011-2015 cuando se crean de promedio anual 217 nuevas cooperativas.

**Gráfico 2.** Cooperativas constituidas en Andalucía (números de cooperativas). 1989-2015

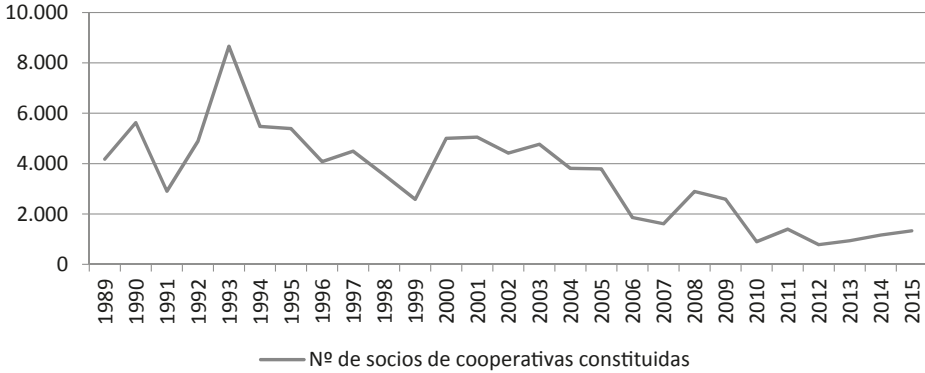


Fuente: IECA, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



En cuanto al número de socios la tendencia es igualmente descendente. Si en el periodo 1989-1999 el promedio de socios en cooperativas de nueva constitución era de 4.711, durante los siguientes diez años (2000-2010) desciende hasta las 3.335, para caer a las cifras más bajas en el periodo 2011-2015 en el que el número de socios de promedio en nuevas cooperativas es de 1.086.

**Gráfico 3.** Personas socias de cooperativas constituidas en Andalucía (número de socios). 1989-2015



Fuente: IECA, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Atendiendo a las propias fuentes parlamentarias, así como a las estadísticas oficiales, podemos afirmar que se ha destruido tejido cooperativo en cuanto al número de cooperativas, creación de nuevas cooperativas y número de socios.

## 4. LAS COOPERATIVAS COMO PROYECTOS COLECTIVOS

### 4.1. El caso andaluz

La posibilidad de crear cooperativas con únicamente dos socios es la principal novedad introducida en Andalucía con la reciente modificación de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre. Así se recoge en la modificación de su artículo 10 referente al número mínimo de personas socias.

Esta modificación resultó aprobada por el Parlamento Andaluz el 6 de junio de 2018, contando con 88 votos a favor y 20 en contra.

Esta medida altera sustancialmente el concepto de cooperativa como empresa colectiva. La Exposición de Motivos presentaba esta medida como flexibilizadora en atención a la "comprobación de las consecuencias beneficiosas para la generación de empleo que la introducción de esa medida ha supuesto en otras comunidades autónomas". Merece analizar con detalle esta medida y sus motivaciones.

**a) “Flexibilización”**

También se propone la modificación del artículo 54.3 y se prevé que, en las cooperativas de dos, uno de los socios detente hasta el 65% –inicialmente el 75%– del capital social.

No solo se reduce a su mínima expresión la agrupación colectiva, sino que se autoriza el control mayoritario del capital por uno de ellos. Con esta doble reforma difícilmente se podrá ya diferenciar una sociedad cooperativa de una sociedad de capital unipersonal, donde también puede haber dos socios con desiguales capitales (artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital).

Ni la huida de los proyectos de agrupación colectiva ni la posibilidad de suscribir capitales diferentes son características típicas de las sociedades cooperativas. Es por ello que en realidad no se trata de una “ley de cooperativas” sino de un “proyecto que va más allá de las cooperativas” primando el ánimo de convertir a las cooperativas en sociedades de capital. Se trata de sociedades que aún denominadas “cooperativas”, dejan de serlo y pasan a ser sociedades de otra naturaleza.

Consecuencias beneficiosas para la generación de empleo: Los indicadores en materia de empleo más similares a los de Andalucía resultan ser los de Extremadura. A la vista de los mismos podemos afirmar que desde que tuvo lugar la aprobación de la Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura, no es cierto que se puedan comprobar “consecuencias beneficiosas para la generación de empleo”. Es tarea imposible si atendemos a los indicadores oficiales existentes al respecto. De hecho, ha ocurrido exactamente lo contrario de lo pretendido.

A mayor abundamiento, señalamos que es revelador que el informe SSPI000020/17 elaborado por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía no se realice ninguna referencia a la citada ley extremeña. Y sin embargo sí que se realizan consideraciones en las que merece la pena detenerse:

1. La Ley estatal 27/1999, de 16 de julio, establece que las cooperativas deberán estar integradas, al menos, por tres socios salvo que esta misma ley u otra ley establezca otros mínimos. Sorprende que se indique expresamente que esto debe ser interpretado “en el sentido de que puede ser una norma autonómica la llamada a establecer ese otro mínimo”. Y ello porque la ley estatal no se refiere a la ley autonómica, sino que ello es la interpretación que realiza el informe aportando “de su cosecha” el adjetivo autonómico donde la norma no lo incluye.
2. Se atiende a la existencia de dos leyes autonómicas aprobadas. En concreto se refieren a las de Euskadi (Ley 2/2008, de 25 de junio) y Cataluña (Ley 12/2015, de 1 de julio). Ahora bien, se han omitido los siguientes elementos fundamentales:
  - La Ley 6/2006, de 25 de junio, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi se refiere en exclusiva a cooperativas de entre dos y diez socios, cuando sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria, exclusivamente y se identificarán como “Sociedad Cooperativa Pequeña”. Además, no prevé la desigualdad en las participaciones en el capital.

- La Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Catalunya prevé que las cooperativas de primer grado puedan estar integradas por dos socios, a excepción de las de consumidores, donde se fija en diez. Ahora bien, acota temporalmente a un quinquenio el período máximo para que pueda estar constituida por dos una cooperativa, so pena de disolución.

### **b) Pésima técnica legislativa**

Si atendemos a lo que establece el Dictamen 7/2017 del CES de Andalucía, podemos afirmar que al afrontar esta reforma nos encontramos ante un supuesto de mala praxis legislativa. Dice el CES en el apartado III del referido Dictamen –página 7– lo siguiente:

“...cuando la medida flexibilizadora en lo relativo a la constitución de la cooperativa se introduce con alcance más general, ello suele realizarse mediante la publicación de una norma específica que contempla las especialidades del régimen jurídico global de tales sociedades cooperativas. Semejante proceder parece absolutamente lógico pues la reducción del número de socios necesarios para constituir una cooperativa puede necesitar de adaptaciones respecto a lo dispuesto con carácter general”.

La similitud con el caso extremeño o vasco aquí se diluye.

Es por ello, que de pretenderse impulsar una nueva forma de “cooperativas de dos” debería según el CES haberse articulado en una norma específica y no mediante la modificación de una norma que no se aprobó para regular los supuestos que ahora, *ex novo*, se introducen.

De igual manera, se significa que el desarrollo de la Ley 14/2011 de Cooperativas Andaluzas, está marcado por el incumplimiento de sus propias previsiones, pues la Disposición final segunda preveía su desarrollo reglamentario que: “se llevará a efecto en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor”. La ley se publicó en el BOJA de 31 de diciembre de 2011. Sin embargo, hubo que esperar al Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, para que se diera cumplimiento a lo legalmente establecido.

Así mismo, el Consejo Andaluz de Entidades de Economía Social creado mediante Decreto 3/2018 de 16 de enero nació como fruto de otro incumplimiento pues el Acuerdo por la Economía Social Andaluza se comprometía a su creación en un plazo no superior a un año desde la firma de dicho acuerdo el 17 de junio de 2013. El plazo “no superior a un año” se ha concretado en 4 años, 6 meses y 30 días.

### **c) La falta de rigor en el debate parlamentario**

La sesión relativa al debate final del Proyecto de ley por la que se modificó la Ley 14/2011 de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas fue estrictamente formal.

Pese a que dos de los cinco grupos parlamentarios manifestaron su discrepancia con el Proyecto de ley, no se procedió a atender ninguno de sus planteamientos y de las actas del Diario de Sesiones se deduce que el debate careció de relevancia y rigor.

Por cuanto se refiere a la falta de aceptación de ninguna de las propuestas formuladas en el Pleno, debemos atender al resultado de las votaciones: todas enmiendas sometidas al Pleno resultaron íntegramente rechazadas. Únicamente se incorporaron al dictamen las alegaciones de los Grupos Socialista y Ciudadanos y dos del Grupo Popular, que expresamente manifestó: “vamos a votar que sí, un sí de mínimos” (Diario de Sesiones del Parlamento de Andalucía-DSPA, número 125: 21). En total se incorporaron 8 enmiendas y se rechazaron otras 25.

Y en lo tocante a la ausencia de interés parlamentario, basta con leer cómo concluyen sus intervenciones –DSPA, número 125, página 11 y siguientes– los representantes de los dos grupos mayoritarios en el Parlamento.

De un lado encontramos referencias como las realizadas por el Sr. Saldaña (parlamentario del Grupo Popular) que concluye su intervención atendiendo al “modelo de empleo en países comunistas” (DSPA, número 125: 22).

Y de otro, están las apreciaciones de la Sra. Ruiz Castro (parlamentaria del Grupo Socialista) que se refiere a “El señor Saldaña está haciendo algo más (...); al menos ya pone el nombre de Jerez en la tapa del ordenador, y se ha puesto la pulsera con el nombre de Jerez” (DSPA, número 125: 24). Y prosigue: “Aunque, señor Saldaña, yo con este *merchandising* con el que usted ha comprado, y no sé si usted quiere ser alcalde de Jerez o quiere poner una tienda de *souvenirs*” (DSPA, número 125: 24).

La falta de atención que ha merecido este asunto durante el debate plenario queda puesta de manifiesto con estas intervenciones de los grupos mayoritarios.

#### 4.2. El caso extremeño

En Extremadura las cooperativas de dos socios son una realidad desde la aprobación de la Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura, que las prevé en su artículo 5.

En la Exposición de Motivos de la nueva Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, encontramos una clarísima declaración de intenciones. Se afirma que “(...) la Ley recogiendo el sentir y la preocupación del movimiento cooperativo se ha preocupado menos de los principios y de las alianzas, y más de desarrollar una legislación cooperativa comparable, desde el punto de vista de su nivel técnico, con las Leyes de sociedades de capital”.

Esta tendencia ya se apuntaba en la Exposición de Motivos de la Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura, cuando se afirmaba respecto de las cooperativas: “Lejos de formulaciones teóricas y doctrinales ellas se ven a sí mismas como empresarios que tienen que competir en el mercado con el resto de empresarios. Por ello, comienza considerando a la sociedad cooperativa como un empresario social.” Empresario, competencia y mercado son los conceptos sobre los que gravita la definición de cooperativa.

Queda patente que la intención del legislador es “despegarse” de los principios cooperativos y “acercarse” a las sociedades de capital. Este fenómeno se manifiesta especialmente a través del denominado “voto plural”.

Con el voto plural que introduce el artículo 45 de la Ley cabe la posibilidad de que el voto sea proporcional a la actividad cooperativizada. La Exposición de Motivos lo justifica de la siguiente forma: "(...) es lícito decir, sin quebranto de la ortodoxia cooperativa, que en las situaciones de mayor actividad cooperativizada debe reconocerse más poder de decisión, mayor nivel de voto, lo que debe traducirse en un sistema de voto plural proporcional a la actividad cooperativizada".

Esto resulta ser una quiebra del principio democrático de "una persona un voto", por el que se ha venido rigiendo el movimiento cooperativo de forma tradicional. Se trata de un elemento diferenciador de las sociedades de capital, a cuya regulación –y a través de esta fórmula– se acerca mucho la nueva Ley extremeña.

## 5. EL EMPLEO EN EL COOPERATIVISMO

En la Exposición de Motivos de la Ley 5/2018, de 19 de junio, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas justifica la reducción del número de personas socias necesarias para la constitución de una cooperativa en las consecuencias beneficiosas para la generación de empleo.

La primera comunidad autónoma que aprobó una ley que permitía la creación de cooperativas con dos socios fue Extremadura en 2006. Posteriormente, en Euskadi se aprueba en 2008, y en 2015 se aprobaron en Cataluña y Comunidad Valenciana.

Acudiendo a las cifras de empleo de comunidades autónomas cuya ley de cooperativas permite la creación de cooperativas con dos personas cabe preguntarse: 1) ¿Aumenta o disminuye el empleo en estas comunidades autónomas desde que se aprobaron las leyes que permiten las cooperativas de dos personas? 2) ¿Se crean más cooperativas?, y 3) ¿Cuánto es el empleo generado en las mismas?

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) tenemos:

En Cataluña el número de ocupados aumentó en 106.200 personas en 2016 respecto a 2015, y en 91.400 en 2017 respecto al año anterior. La tasa de variación anual de la ocupación en 2016 fue del 3,4% y del 2,9% en 2017.

En la Comunidad Valenciana la ocupación aumentó en 58.900 personas en 2016 respecto a 2015, y en 58.300 en 2017 respecto al año anterior. La tasa de variación anual en 2016 fue del 3,1% y del 3,0% en 2017.

En Euskadi la ocupación descendió durante los seis años siguientes con la excepción de 2010, periodo que coincide con un contexto general de crisis económica y destrucción de empleo. Entre los años 2008 y 2017, período que lleva vigente la ley, se han perdido en Euskadi 105.500 empleos.

En Extremadura la ocupación crece durante el año siguiente a la aprobación de la ley pero desciende durante cinco años seguidos hasta 2012. Desde 2013 hasta 2017 vuelve a crecer la ocupación. Desde la aprobación de la ley en 2006 hasta 2017 la ocupación descendió en 34.100 ocupados, esto es un 8,5%.

**Tabla 2.** Ocupados (miles de personas). 2006-2017

Comunidad Autónoma	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cataluña	3.486,9	3.576,6	3.581,3	3.290,3	3.249,1	3.206,8	3.031,6	2.969,6	3.030,9	3.077,7	3.183,9	3.275,3
C. Valenciana	2.164,7	2.230,0	2.217,0	2.003,9	1.927,8	1.890,1	1.803,6	1.771,2	1.800,9	1.873,0	1.931,9	1.990,2
Euskadi	993,5	1.001,1	1.010,2	951,9	962,1	956,3	902,8	873,6	865,3	876,4	901,8	904,7
Extremadura	399,4	414,9	410,4	389,2	384,6	373,7	339,4	339,7	353,9	356,8	363,4	365,3
Estado español	19.939,1	20.579,9	20.469,7	19.106,9	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	17.866,0	18.341,5	18.824,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

**Tabla 3.** Tasa de variación de la ocupación (%). 20015, 2016 y 2017

Comunidad Autónoma	VAR. 2015-2016 (%)	VAR. 2016-2017 (%)
Cataluña	3,5	2,9
C. Valenciana	3,1	3,0
Euskadi	2,9	0,3
Extremadura	1,8	0,5
Estado español	2,7	2,6

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

**Tabla 4.** Tasa de empleo (%) y variación (diferencia). 2006-2017

Comunidad Autónoma	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	VAR. (diferencia) 2015-16	VAR. (diferencia) 2016-17
Cataluña	58,8	59,2	58,3	53,2	52,5	51,8	49,2	48,6	49,9	50,7	52,3	53,5	1,6	1,2
C. Valenciana	54,6	54,8	53,5	48,2	46,4	45,4	43,4	42,9	43,8	45,6	47,1	48,4	1,5	1,2
Euskadi	54,2	54,4	54,6	51,4	52,0	51,8	49,1	47,9	47,7	48,4	49,8	49,8	1,4	0,0
Extremadura	44,7	46,0	45,2	42,6	41,9	40,6	36,9	37,0	38,7	39,1	40,0	40,4	0,8	0,4
Estado español	53,7	54,4	53,3	49,4	48,3	47,4	45,4	44,4	45,0	46,4	47,6	48,7	1,2	1,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

**Tabla 5.** Ocupados miembros de una cooperativa (miles de personas) y variación (%). 2006-2017

Comunidad autónoma	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	VAR. 15-16 (%)	VAR. 16-17 (%)
Cataluña	5,7	4,3	1,9	0,5	1,8	0,9	0,6	1,5	0,5	0,4	1	1,2	150,0	20,0
C. Valenciana	7,0	5,0	4,7	0,7	1,8	0,9	0,9	1,5	1,2	1,3	1,4	2,2	7,7	57,1
Euskadi	31,9	29,7	27	20,8	17,8	18,9	15,5	11,3	11,4	12,7	13,5	10,5	6,3	-22,2
Extremadura	2,4	2,8	1,7	1,4	0,4	0,5	0,4	0,3	0,2	0,3	0,9	0,6	200,0	-33,3
Estado español	91,4	78,9	66	33,3	32,4	32,5	28	23,3	24,5	22,7	26,3	23,8	15,9	-9,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Otros indicadores para medir la creación de empleo como la tasa de empleo muestran el mismo comportamiento que el de la ocupación.

De estas cifras no se puede extraer como conclusión, y por tanto, ni como justificación, tal y como se expone en la Exposición de Motivos de la ley andaluza, que el permitir la creación de cooperativas con dos miembros repercuta en la creación de empleo.

Pero ¿cómo evoluciona el número de miembros en las cooperativas? En Cataluña y Comunidad Valenciana el número de miembros en cooperativas aumenta desde la aprobación de sus respectivas leyes en 2015, pero en Euskadi entre 2008 y 2017, periodo que lleva vigente la ley, el número de miembros de cooperativas en Euskadi ha descendido en 16.500 personas, en términos relativos supone un descenso del 61,1%. En Extremadura aumentaron los miembros de cooperativas en 2007, año siguiente a la aprobación de la ley, pero desciende de manera continuada durante los siete años siguientes hasta 2014.

Por otro lado, en las comunidades que permiten la creación de cooperativas a partir de dos personas socias, se aprecia desde la aprobación de sus respectivas leyes, un aumento del número de cooperativas, a excepción de Extremadura que cuenta con una evolución irregular. En el conjunto del Estado también creció el número de cooperativas.

Resulta de interés exponer el empleo en las cooperativas para cada uno de las comunidades autónomas desde la aprobación de sus respectivas leyes que permiten las cooperativas de dos socios. Así, creció el empleo generado en las cooperativas en

Cataluña y Euskadi, desde 2015, al igual que en el conjunto del Estado. Por el lado contrario, la Comunidad Valenciana experimentó un fuerte descenso en 2017, similar al ascenso sufrido un año anterior. En Extremadura se pierde empleo en las cooperativas desde 2012 de manera ininterrumpida.

Estos diferentes comportamientos en cuanto a los niveles de empleo en los diferentes territorios no parece que permitan extraer como conclusión que la creación de las cooperativas de dos personas aumente el empleo.

**Tabla 6.** Empleo en cooperativas y variación (%). 2012-2017.

Comunidad autónoma	2012	2013	2014	2015	2016	2017	VAR. 15-16 (%)	VAR. 16-17 (%)
Cataluña	37.752	39.149	41.323	43.236	45.963	47.582	6,3	3,5
C. Valenciana	48.149	47.172	48.749	47.939	51.920	47.529	8,3	-8,5
Euskadi	55.125	55.213	54.954	55.343	56.662	59.290	2,4	4,6
Extremadura	5.561	5.517	5.505	5.482	5.468	5.383	-0,3	-0,6
Total Estado español	286.912	286.771	292.394	301.867	315.116	319.792	4,4	1,5

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



## 6. CONCLUSIONES

La última modificación de la ley de cooperativas andaluzas (Ley 5/2018, de 19 de junio, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas.), profundiza en la tendencia legislativa de orientar a las cooperativas hacia una deriva mercantilista a través de dos factores fundamentales: por una parte, una flexibilización en la posibilidad de constituir una cooperativa a partir de dos socios; y por otra, en lo referente a las aportaciones de cada persona socia al capital social, donde el importe podrá ser desigual.

Además, la modificación legal se sustenta en unas premisas basadas en unas inciertas consecuencias beneficiosas para la generación de empleo, tomando como referencia otras experiencias legislativas dentro del Estado. A la vista de las estadísticas oficiales, no se puede concluir que exista una relación directa de mejora del empleo en aquellas comunidades autónomas que permiten las cooperativas de dos socios. Los resultados son dispares, y si bien es cierto que aumenta el empleo en algunos territorios, también es verdad que se pierde en otros. Además, parece aventurado concluir que esa mejora del empleo se debe a las modificaciones legales introducidas, pues por el contrario, parece obedecer más a cuestiones del momento económico.

A todo ello se le une una deficiente praxis legislativa que olvida los antecedentes histórico-jurídicos democráticos, desatiende las indicaciones del CES, desconoce las prácticas legislativas de otras comunidades autónomas y toma como punto de partida graves incumplimientos en materia de legislación cooperativa.

Por último, cabe señalar la falta de rigor en el debate parlamentario, caracterizado por la falta de interés de los diputados de los grupos más numerosos como se demuestra en lo recogido en el Diario de Sesiones del Parlamento de Andalucía.

Por lo que respecta a la nueva Ley extremeña, destacar que se inscribe en la misma tendencia. En este caso, se ataca al principio democrático de “una persona, un voto” mediante la institución del denominado “voto plural”. La Exposición de Motivos es clarificadora cuando indica que uno de los objetivos de la norma es desarrollar una legislación comparable a la de las sociedades de capital.

En conclusión, los cambios introducidos en las leyes de cooperativas andaluza y extremeña desvirtúan el concepto, filosofía y principios de lo que es una cooperativa, tanto por lo que entiende la modificación legal que es el “trabajo colectivo” como por el desigual capital suscrito o por el “voto plural”. De esta manera, las modificaciones legales introducidas acercan a las cooperativas hacia las sociedades de capital unipersonales antes que a desarrollar el concepto de cooperativismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDALUCÍA. Ley 2/1985, de 2 de mayo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/1985/42/1>.
- ANDALUCÍA. Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/1999/46/1>.

- ANDALUCÍA. Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/255/2>.
- ANDALUCÍA. Ley 5/2018, de 19 de junio, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/126/1>.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2013). Reglamento de la Alianza Cooperativa Internacional.
- BÖÖK, S.A. (1990). "Cooperativas, valores fundamentales y principios cooperativos". En *Revista CIRIEC-España*, nº 9, pps. 15-30.
- CARRAU CRIADO, R. (2017). "Capital social y cooperativismo". En *Revista Lex Social*, vol. 7, núm. 2, p. 181.
- DEFOURNY, J. (1991). *La Economía Social en Valonia e identidad de un tercer gran sector*. En *CIRIEC-Cuadernos de Trabajo*, nº 12.
- DE NIEVES NIETO, N. (2005). *Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídico-laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- EXTREMADURA. Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura.
- EXTREMADURA. Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura.
- EXTREMADURA. Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura.
- HAUBERT, M (1984). *Cooperativismo y crisis económica en Andalucía*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2017). Gabinete Jurídico de los Servicios Centrales de la Junta de Andalucía. Informe SSP1000020/17.
- JULIÁ IGUAL, J.F. y GALLEGO SEVILLA, L.P. (2000). "Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacia el fortalecimiento de su carácter empresarial". En *REVESCO-Revista de Estudios Cooperativos*, nº 70, pps. 125-146.
- ESPAÑA. LEY DE COOPERATIVAS, de 9 de septiembre de 1931. Gaceta de 10 de septiembre de 1931.
- ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- LÓPEZ GODOY, M. et al. (2005). *Control económico en las cooperativas: propuesta de un modelo basado en indicadores*. Almería: Universidad de Almería y Cajamar.
- MACÍAS RUANO, A. J. (2016). *Las sociedades cooperativas y la adaptación de sus principios al mercado*. Almería: Cajamar.
- MONZÓN, J.L. (1994). "Principios cooperativos y realidad cooperativa en España". En *Cooperativas, mercado, principios cooperativos* (Monzón, J. L. y Zevi, A., directores). Valencia: CIRIEC-España e INFES.
- PARLAMENTO DE ANDALUCÍA. Declaración institucional con motivo del Año Internacional de las Cooperativas. BOPA número 32 de 27 de junio de 2012.
- PARLAMENTO DE ANDALUCÍA. Diario de Sesiones del Parlamento de Andalucía-DSPA, número 125, de 6 de junio de 2018.
- PARLAMENTO DE ANDALUCÍA. Proposición de Ley número 1/84, presentada por el Grupo Parlamentario Comunista, relativa a Cooperativas Andaluzas.

DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA  
Y RELACIONES LABORALES: LOS DERECHOS  
COLECTIVOS EN EL ENTORNO DE LAS PLATAFORMAS\*

ANA DOMÍNGUEZ MORALES

Profesora Sustituta Interina  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla

\* Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación «Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía», DER2017-83488-C4-I-R, 2018-2020. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla.



**Resumen:** El presente trabajo indaga acerca de la realidad específica del ejercicio de los derechos laborales colectivos en el entorno de la economía digital derivada de la revolución 4.0, específicamente en relación con el trabajo en plataformas. Se pone de manifiesto el destacado papel del diálogo social entablado entre organismos públicos y representantes de los representantes de los trabajadores. Los anteriores se integran no solo por sindicatos tradicionales sino también por colectivos autónomos que representan los intereses de quienes prestan sus servicios en plataformas digitales. La modificación del sistema de organización de los intereses de los trabajadores, así como los mecanismos de acción colectivas adoptados, plantean necesidad de proteger los derechos colectivos de estos trabajadores, que ni siquiera han podido obtener respuesta sobre la propia naturaleza jurídica de su trabajo.

**Palabras clave:** Digitalización de la economía; empleo en plataformas; derechos colectivos.

**Abstract:** This paper exams the specific reality of the exercise of collective labour rights in the digital economy in context of industry 4.0, specifically about problems that working on platforms create. Social dialogue plays an essential role, which includes not only traditional trade unions but also groups of self-representation of platform workers. The reality shows that the organization of labour interest model in changing, as well as the collective action mechanisms that are been adopted. In short, this work emphasizes the protection of collective rights of workers who have not yet been able to obtain answers about the legal nature of their work.

**Keywords:** Digitalisation of the economy; platform jobs; collective rights.

## 1. INTRODUCCIÓN

La digitalización de la economía, lo que está provocando la conocida como 4ª revolución industrial, plantea importantes desafíos desde la perspectiva laboral (Cruz Villalón, 2018:464), muchos de los cuales ya están siendo concienzudamente analizados por la doctrina y la jurisprudencia en todo el mundo. Ello se traduce en una incipiente preocupación por la necesidad de adoptar o adaptar normas que convengan en el tratamiento de asuntos relacionados con la metamorfosis que están experimentando las relaciones laborales.

Lo anterior se encuadra en una realidad de tipo transversal y es la convivencia y re-orientación del desarrollo tecnológico con la globalización de la economía, cuestión que dificulta la determinación de pautas de tipo normativo, especialmente en el caso de empresas que trabajan a través de la red prestando servicios para todo el mundo.

El desarrollo de la economía digital, además, no resulta homogéneo en todos los países, cuestión que provoca desequilibrios en materia de competencia y el ensanchamiento de la denominada brecha digital. Esto sucede en tanto que, en realidad, la tecnología en sí misma considerada es neutra en cuanto a los efectos que pueda desencadenar en una determinada sociedad, sino que depende precisamente del modelo cultural, económico y social de la misma (Mancini, 2018:43).

De todos los frentes que se abren al paso de la incorporación de innovaciones de tipo tecnológico, en las páginas que siguen nos centraremos en los efectos de las mismas en el terreno laboral, pero no de forma amplia o difusa, lo que escaparía al objeto de un trabajo de dimensión breve. Nos limitaremos a realizar un análisis acerca del lugar que ocupan y que deben ocupar los derechos laborales colectivos en este nuevo panorama de relaciones laborales.

## 2. EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Dentro de la estrategia promovida por la OIT para el Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible se pone especial énfasis al proceso de «virtualización laboral», que se desarrolla a distintas marchas en los países de todo el mundo. Esta circunstancia pone de relieve la necesidad de regulación de las nuevas formas de trabajo flexibles siendo uno de los principales objetivos de esta nueva Agenda el de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos de la mano de la modernización tecnológica. Para implementar tales objetivos, la OIT considera importante que los interlocutores sociales afirmen su presencia en las consultas y los procesos de toma de decisión a nivel nacional.

En este mismo contexto, pero prestando particular atención al trabajo realizado mediante plataformas, la OIT ha elaborado una serie de propuestas de regulación (Berg, et al., 2018). Entre ellas, abogan por permitir a los prestadores de servicios a demanda a través de tales instrumentos tecnológicos que ejerzan sus derechos laborales colectivos a la libertad sindical, acción colectiva y a la negociación colectiva.

Descendiendo al nivel regional, en la Unión Europea también se pone especial atención desde años atrás a las convulsiones que las nuevas tecnologías están propiciando al mundo del trabajo, tratando de mediar entre la mayor competitividad económica que las empresas tecnológicas están adquiriendo con la protección de los derechos sociales, en especial, de los trabajadores<sup>1</sup>.

Conscientes de que se trata de una problemática generalizada en todos los Estados miembros, las instituciones invitan al consenso entre los poderes públicos y los interlocutores sociales. Apoyar el diálogo social en toda la UE se incluye dentro de este nuevo proyecto, sabiendo que la mayor parte de las competencias y los instrumentos necesarios para cumplir los objetivos del pilar europeo de derechos sociales están en manos de tales sujetos.

Al mismo tiempo, el Comité Económico y Social Europeo considera que las transformaciones digitales en curso son de tal magnitud que requieren una reflexión colectiva, extensa e inclusiva a través de un diálogo social a todos los niveles (Comité Económico y Social Europeo, 2018).

Finalmente, para cerrar este marco a todos los niveles sobre la trascendencia que las autoridades otorgan al diálogo social para una mejor de los cambios que se producen en el plano económico y laboral, se subraya por parte del Consejo Económico y Social español el carácter transversal de la propuesta de Estrategia Digital para una España inteligente y la necesidad de que se realice en un amplio proceso de diálogo social. Este método de trabajo resulta especialmente idóneo, habida cuenta de que a través de este se han abordado algunas de las principales dinámicas de cambios en las organizaciones productivas y sus efectos sociales y laborales, y ello tanto en el plano europeo como nacional (CES, 2017).

### 3. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA ADAPTACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

Es bien sabido que el diálogo social presenta notables ventajas para la adopción de nuevas estrategias que den solución a distintas problemáticas. Sin embargo, dada la dificultad real de adaptar el modelo representativo a estas nuevas realidades laborales, se cuestiona acerca de la oportunidad de una intervención reguladora por parte de los poderes públicos que definan los niveles de protección no solo desde el punto de vista individual sino también desde la perspectiva de los derechos colectivos. Pionera en este aspecto es Francia, cuya legislación reconoce expresamente a los trabajadores de las plataformas el derecho de formar sindicatos, adherirse a los ya creados y ejecutar acciones colectivas<sup>2</sup>, pese a su calificación como trabajadores autónomos.

En vista de la ausencia de un consenso generalizado sobre la forma de canalizar los intereses de quienes representan las nuevas formas de trabajo, se han creado entes u organizaciones autónomas que defienden los derechos de sus integrantes. Estas, comparten la finalidad de sus acciones con los sindicatos antiguos o de nueva creación, quienes

<sup>1</sup> Referencias obligadas en este punto al Mercado Único Digital y al Pilar Europeo de Derechos Sociales, respectivamente.

<sup>2</sup> Art. L. 7342-6 del Código de Trabajo francés.

también comienzan a integrar el trabajo digitalizado en su propia estructura sindical. Por último, se verá, junto a las distintas formas de exteriorizar las reclamaciones colectivas, el papel que ocupa o puede ocupar la negociación colectiva en la ordenación de los intereses de los sujetos implicados: empresas digitales, prestadores de servicios –trabajadores asalariados o autónomos.

### 3.1. Autoorganización de los trabajadores de plataformas digitales

El modelo operativo de algunas plataformas digitales –como las de reparto de comida a domicilio o de limpieza–, presentan obstáculos al ejercicio de los derechos colectivos derivado de factores tales como la naturaleza individual del proceso productivo, el uso de contratos de muy breve duración o relaciones contractuales alejadas de la subordinación.

La dificultad por parte de los sindicatos de ser visibles en el interior de estas plataformas y de dirigir la acción colectiva ha originado un movimiento de autoprotección colectiva de quienes trabajan a través de ellas<sup>3</sup>. Estos se comunican preferentemente a través de redes sociales, realizan asambleas y entre las formas de exteriorización de sus protestas destacan la desconexión de la plataforma o marchas en bici para sensibilizar y concienciar a la población sobre la precariedad de su situación laboral (Woodcock, 2016).

Tal ha sido el impacto de la irrupción de estos colectivos que incluso en algún caso han sido incorporados a la escena pública, como sucedió en Italia, donde participaron en negociaciones sobre una propuesta de ley para regularizar su situación, aunque por el momento no existe consenso sobre el particular. Además, estos grupos organizados participaron en la aprobación de la «Carta de derechos fundamentales en el contexto del trabajo digital urbano» –sobre la que volveremos.

### 3.2. Estrategias sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores digitales

La autoorganización de estos trabajadores se produce en paralelo a la pretensión de los sindicatos de erigirse como actores protagonistas en los conflictos que suscita el trabajo altamente digitalizado, no sin pocas dificultades. En efecto, al debilitamiento y desprestigio que acompaña en los últimos años a los mismos se une la desconfianza de los trabajadores de estos entornos digitales sobre su capacidad para mediar en sus peticiones (Esteban Legarreta, 2018:6)<sup>4</sup>.

No obstante lo anterior, existen líneas de colaboración entre sindicatos y organizaciones propias de trabajadores de plataformas, como sucede con la organización Riders Union Bologna y el sindicato Adl-Cobas en Italia–. Incluso han nacido sindicatos específi-

---

<sup>3</sup> En España, fue creado el colectivo RidersXderechos, formado por riders de Deliveroo de varias ciudades. También fue creada Asoriders –Asociación Española de Riders Mensajeros– que representa a mensajeros que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos. En Italia, se encuentran Riders Union Bologna, Dliverance Milano, o Deliverance Project de Turín.

<sup>4</sup> En numerosas entrevistas a los prestadores de servicios trámite plataformas se manifiestan en esta línea de desinterés hacia la protección de los sindicatos tradicionales.



cos o propios, como es el caso de la Agrupación sindical de Riders en Países Bajos, creado a iniciativa de riders de Deliveroo de aquel país.

La realidad muestra, que los sindicatos tradicionales también ejercen notable influencia para la protección de los intereses de tales trabajadores. A modo de ejemplo en Reino Unido, donde detrás de la primera denuncia en Europa de los conductores de Uber para el reconocimiento de su carácter como trabajadores –*workers*, aunque no *employees*<sup>5</sup>–, se encontraba el sindicato GMB. En España, la Intersindical valenciana fue la primera en conseguir que un juez de lo social considerara que los riders de Deliveroo no eran trabajadores autónomos, habiendo iniciado previamente denuncias ante la Inspección de Trabajo<sup>6</sup>. Por su parte CC.OO cosechó el mismo éxito tras interponer la denuncia ante la Inspección de Alicante contra Deliveroo. UGT también ha denunciado ante la Inspección a Deliveroo, así como a Glovo, Uber Eats y Stuart por la «relación fraudulenta de falsos autónomos» del modelo de negocio de estas plataformas digitales, aunque más recientemente ha comenzado a interponer acciones de conflicto colectivo en sede judicial con el fin de abordar el problema desde una perspectiva más colectiva<sup>7</sup>.

Más allá de reivindicaciones en sede administrativa o judicial para el reconocimiento de los derechos de trabajadores de plataformas los sindicatos también se sirven de las tecnologías de la información como estrategia para mejorar el ejercicio de sus funciones representativas.

Destacable, por la confluencia de varias organizaciones sindicales de diversos países es la plataforma FairCrowdWork, creada en 2015 por el sindicato alemán IG Metall, la Cámara de Trabajo austriaca (AK, Arbeiterkammern), el sindicato confederal austriaco (OGB) y el sindicato de trabajadores de cuello blanco sueco (Unionen). Se trata de una herramienta digital que proporciona información sobre trabajo en plataformas desde una perspectiva sindical en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores de estas empresas, así como sobre los recursos de los que dispone el sindicato en favor de los mismos<sup>8</sup>.

Otro ejemplo de participación sindicatos tradicionales en la regulación de las condiciones de empleo en plataformas es la creación en Alemania del «Ombuds office», un organismo de defensa de los derechos de estos trabajadores. Fue creado en 2017 por el sindicato IG Metall, algunas plataformas digitales y la Asociación Alemana de Crowdsourcing, entre cuyos objetivos se encuentra el de reforzar los códigos de conducta adoptados por algunas de las plataformas operantes en Alemania cuya principal misión es la de resolver disputas entre trabajadores y plataformas.

<sup>5</sup> *Mr. Y Aslam, Mr J Farrar and Others v. Uber*, sentencia de octubre de 2016 ratificada por el Employment Appeal Tribunal en 11 de noviembre de 2017. El 19 de diciembre de 2018 ha sido ratificada por la Court of Appeal. La categoría de *workers*, no existente en España, se refiere a quienes contratan con una empresa comprometiéndose a prestar servicios personalísimos, cuya prestación puede ser irregular en el tiempo. Les resulta de aplicación, entre otros, el salario mínimo, las vacaciones retribuidas, los límites de tiempo de trabajo, pero no otras instituciones laborales como la indemnización por despido.

<sup>6</sup> Sentencia del juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio.

<sup>7</sup> Interpuesta demanda de conflicto contra Glovo “con el fin de que sus 8.000 trabajadores sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena y no como empleados autónomos, como señala la empresa”. <http://www.ugt.es/demanda-de-conflicto-colectivo-contra-glovo>.

<sup>8</sup> Accesible mediante <http://faircrowd.work/>.

En Italia, el sindicato CGIL ha creado la plataforma «Idea Diffusa». Se trata de un espacio online de elaboración y puesta en común de material relacionado con la digitalización pero integrado por sindicalistas y otros expertos al objeto de la puesta en común de información y de formación en tales asuntos para los miembros del sindicato. Su acceso se encuentra limitado a determinados expertos –docentes, investigadores, directivos, sindicalistas– que comparten su sabiduría y experiencias de tipo innovador en éste ámbito, enriqueciéndose mutuamente. La participación de los trabajadores se produce por el momento de forma pasiva, esto es, son los usuarios finales de los trabajos, experiencias o debates que se publican<sup>9</sup>.

En España, un proyecto 4.0 también se está desarrollando por CCOO que se acompaña de campañas y promoción de acceso a la web del sindicato para orientar a los trabajadores<sup>10</sup>. Por su lado, afiliados de UGT que trabajan en plataformas digitales ponen al servicio de los usuarios la página «Turespuestasindical.es», a través de la que se proporciona soporte laboral a las personas trabajadoras que desarrollan sus trabajos en plataformas digitales<sup>11</sup>.

Se pone de manifiesto que la conexión vía internet permite a los representantes crear nuevas vías de conexión con sus representados conectándose a ellos y canalizando sus intereses de forma adaptada a los cambios tecnológicos. Se concluye pues, que los sindicatos comienzan a interiorizar la necesidad de una reorganización de su estructura y modelo de ejercicio de sus potestades (Engbloom, 2017:299), dando respuesta a las reclamaciones hacia una nueva forma de relacionarse con sus representados más directa y horizontal (Andreoni, 2017: 103; Lassandari, 2017: 68; Mancini, 2018: 47).

### 3.3. La negociación colectiva en el entorno de las plataformas digitales

La digitalización ha provocado la irrupción en las empresas de nuevas formas de gestión que permiten la flexibilización del trabajo, así como el empleo de nuevos métodos de control de la actividad laboral. Estos fenómenos de implementación de nuevas tecnologías han tenido especial repercusión en la jurisprudencia, trasladado a normas estatales que limitan el poder de control y dirección en tales términos<sup>12</sup>. Asimismo, la preocupación por la irrupción de las tecnologías dentro de prácticamente todos los sec-

---

<sup>9</sup> Accesible a través de: [www.cgil.it/idea-diffusa-mensile/](http://www.cgil.it/idea-diffusa-mensile/).

<sup>10</sup> Informe: “Resumen propuestas de actuación sindical. Industria 4.0. Una apuesta colectiva”. Fuente: <http://industria.ccoo.es/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>.

<sup>11</sup> Se coloca dentro de la más amplia “Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales”, de 1 de agosto de 2018. Se puede consultar en [http://www.ugt.es/sites/default/files/01-08-2018\\_estrategia\\_de\\_ugt\\_ante\\_las\\_plataformas\\_digiales\\_0.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/01-08-2018_estrategia_de_ugt_ante_las_plataformas_digiales_0.pdf).

<sup>12</sup> Ejemplo de ello, la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la que se fija la protección específica de los datos de los trabajadores, mediante el reconocimiento del derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87), o frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89), la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90), el derecho a la desconexión digital laboral (art. 88) y la protección colectiva de los mismos mediante la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer garantías adicionales(art. 91).

tores productivos ha llegado a la negociación colectiva, en temas tales el control sobre la localización del trabajador o el derecho a la desconexión.

Al margen de la necesidad regulatoria de los entornos digitalizados, surge un nuevo ámbito de interés en relación a quienes prestan sus servicios mediante plataformas. La primera disyuntiva a resolver se centra en la laboralidad o no de la prestación, debate que determinaría la inaplicación de los convenios colectivos –en la primera hipótesis– o la selección del convenio aplicable –en la segunda–.

Centrados en esta última opción, hay que tener en cuenta la dificultad que supone incluir a tales trabajadores en el ámbito aplicativo de convenios colectivos cuyo ámbito de cobertura ya ha sido definido antes de la propia existencia de esos entornos laborales. Además, parece dudoso que se pueda crear una unidad de negociación global que regule el trabajo en plataformas (Rodríguez-Piñero Royo, 2017:34), dado el amplio abanico de actividades que engloba esta forma de trabajar, lo que puede dificultar la selección de la actividad principal; al margen, como es obvio, de la posibilidad de negociar convenios colectivos a nivel empresarial.

Recientemente se ha publicado en España la modificación del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en el que se incluye, dentro de su ámbito funcional, el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas. De esta manera, se integran a quienes prestan servicios en régimen de laboralidad en plataformas como Deliveroo o Glovo<sup>13</sup>. En cambio, en los momentos en que se escribe, ninguna de las plataformas operantes en España ha aprobado un convenio colectivo propio. Si bien, se ha alcanzado un Acuerdo de Interés Profesional entre Asoriders y Deliveroo, aplicable a los repartidores contratados como trabajadores autónomos económicamente dependientes<sup>14</sup>.

Otros países europeos han llevado a cabo estrategias similares. En Italia, por ejemplo, se produjo la introducción de la categoría de repartidores de comida a domicilio a través de internet en el ámbito de aplicación del convenio colectivo nacional del sector de la logística, transporte de mercancías y expediciones<sup>15</sup>, aunque tampoco dispone una disciplina específica sobre el particular. Esta solución tiene un precedente jurisprudencial. El Tribunal de Apelación de Turín, anulando la sentencia dictada por el Juzgado de Turín, les reconoció a los trabajadores de Foodora el derecho a la remuneración en los mismos términos que fija en convenio colectivo del sector de logística y transporte de mercancías, incluyendo las pagas extraordinarias<sup>16</sup>. No obstante, tal incorporación resulta irrelevante

<sup>13</sup> Modificación al art. 4 del ALEH V, Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

<sup>14</sup> Aprobado en julio de 2018. Fuente: <https://www.asoriders.es/2018/07/15/acuerdo-de-interes-profesional-con-deliveroo/>.

<sup>15</sup> Acuerdo de 18 de julio de 2018.

<sup>16</sup> Sentencia 26/2019 de 11 de enero de 2019. Accesible en: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2019/02/corte-dappello-di-Torino-4-febbraio-2019.pdf>. No obstante, no les reconoce la categoría de

a nivel práctico dado que ninguna empresa del sector es parte de alguna asociación empresarial firmataria del mismo, habida cuenta de que en Italia el convenio colectivo solo afecta a quienes están afiliados a las organizaciones firmantes.

Siguiendo en el mismo país, sin tener la naturaleza de convenio colectivo pero sí de acuerdo adoptado en el marco del diálogo social, fue creada la ya citada «Carta de derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano»<sup>17</sup>. De su contenido destaca la tutela en materia de aseguramiento de las contingencias, el reconocimiento del derecho a la compensación digna o la fijación de un estándar mínimo de información sobre el contenido del contrato firmado entre plataforma y trabajador.

Al margen de las experiencias anteriores, ya existen en otros países europeos, convenios colectivos firmados entre sindicatos y empresas que trabajan mediante plataformas. En Dinamarca, la plataforma Hilfr.dk, que ofrece servicios de limpieza de hogar y el sindicato 3F, firmaron un convenio colectivo de ámbito empresarial en 2018. Los empleados de esta plataforma serán trabajadores subordinados cuando realicen más de 100 horas de trabajo a través de la misma. No obstante, se les ofrece la posibilidad de mantener la categoría de trabajador autónomo. Otro de los asuntos a destacar es que el empleador, para poder eliminar a un trabajador de la plataforma debe notificarlo debidamente y alegar una causa razonable.

En otros casos, no existe convenio colectivo, pero sí negociaciones para que el mismo pueda llegar a ser aprobado. En Austria, el sindicato de transportes austriaco Vida ha propiciado la constitución de un consejo de empresa en Foodora Viena, para la representación de los trabajadores, cuyo principal objetivo es el de negociar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo. Por su lado, las organizaciones creadoras del «Ombuds office», junto con el sindicato danés de comerciales y trabajadores (HK), y el sindicato americano International Brotherhood of Teamster (USA), firmaron ya en 2016 la Declaración de Frankfurt. En ella se proponen una serie de derechos que deben ser respetados independientemente de la naturaleza del vínculo contractual: derecho a negociar convenios colectivos, recibir al menos un salario mínimo según la jurisdicción aplicable, acceso a protección social, etc.<sup>18</sup>. Además, a nivel nacional, el mismo sindicato IG Metall ha suscrito con ocho plataformas operantes en Alemania un Código de Conducta que fija líneas de comportamiento de las sociedades, comprometiéndose en asuntos relacionados con la retribución, claridad de la información, regulación de los procesos de valoración, respeto de los datos personales, entre otros<sup>19</sup>.

---

trabajadores subordinados, sino de autónomos (contrato de *collaborazione coordinata e continuativa*) en aplicación del art. 2 del D.Lgs. de 15 de junio de 2015, n. 81 y, por tanto, rechaza la reclamación de readmisión o a la indemnización como consecuencia de la ilicitud del despido.

<sup>17</sup> Aprobada por la administración local de Bolonia, Riders Union Bolonia, las plataformas Sgam y My Menú y las tres confederaciones nacionales. Presentada oficialmente el 1 de mayo de 2018. Se puede consultar en [http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/06/CartaDiritti3105\\_web.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/06/CartaDiritti3105_web.pdf).

<sup>18</sup> Se puede consultar en [https://www.igmetall.de/docs\\_20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform-Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform-Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf).

<sup>19</sup> Código de conducta renovado en 2017 "Crowdsourcing Code of Conduct 2.0". Accesible en <http://crowdsourcing-code.com/>.

Las experiencias negociales existentes hasta el momento pretenden, como se ve, asegurar unos estándares mínimos, especialmente centrados en la retribución, la información o la protección social. La ausencia de amplia experiencia en este ámbito requiere un análisis sosegado sobre los posibles contenidos de los convenios que regulen este nuevo modelo laboral.

Entre ellos, cabe pensar en la propia determinación de los sistemas tecnológicos de medición de algunas condiciones del trabajo, como son los algoritmos, teniendo en cuenta que los tradicionales factores tiempo y el lugar, como elementos claves de medición del trabajo efectivo, han sido «pulverizados» (Cruz Villalón, 2018:475). Son aquellos los que pueden modular aspectos como la calidad del servicio prestado, en base a ellos se distribuye en ocasiones el orden de recepción de tareas o la cantidad de las mismas y, por tanto, resultan determinantes para la retribución del trabajador o la distribución de su tiempo de trabajo. Pueden ser incluso utilizados para un momento previo, esto es, para seleccionar al personal que prestará servicios en la empresa<sup>20</sup>. Estos, al ser concebidos de forma pautada, eliminan la posibilidad de concesiones *ad personam* o dirigidas a determinados colectivos. Sin embargo, tal neutralidad en la práctica puede provocar situaciones indirectamente discriminatorias derivadas de la falta en consideración de elementos personales, premiando las posibilidades de mayor flexibilidad laboral.

En nuestra opinión, la delimitación de estos sistemas técnicos de determinación de condiciones no debe eliminar la particularidad de cada individuo (Terranova, 2017:125; Mancini, 2018:46). Se trataría de una nueva forma de negociar el contenido de los convenios, estableciendo los límites dentro de los cuales se pueda potenciar dicha individualidad, pero advirtiendo el riesgo de provocar discriminación, cuestión que deberá estar sometida a tratamiento particular.

Ligado a la potenciación del individuo y de sus capacidades, es claro que los trabajadores deben constantemente actualizarse, formarse en aspectos tecnológicos para no resultar postergados o excluidos del mercado laboral. Tema, el de la formación, que precisaría especial atención en la negociación colectiva, complementaria a los planes públicos de enseñanza y formación continua<sup>21</sup>.

Son muchos y variados los contenidos destacables de aquellos convenios colectivos que regulen estos nuevos escenarios laborales, pero, habida cuenta de la necesaria brevedad de este trabajo, resta señalar un ulterior aspecto problemático. Se trata de la posibilidad de que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el entorno de las plataformas resulte erosivo del Derecho a la competencia regulado en normas comuni-

<sup>20</sup> 21IBM y Fundación Telefónica junto a Infojobs han lanzado IBM Talent & Transformation, donde, entre otras cosas, el robot Watson analizará las candidaturas, emparejará vacantes y solicitantes, brindará asesoramiento personalizado y abordará sesgos inconscientes en las organizaciones. Fuente: [https://elpais.com/economia/2018/11/30/actualidad/1543572470\\_963104.html](https://elpais.com/economia/2018/11/30/actualidad/1543572470_963104.html).

<sup>21</sup> La esencialidad de la formación continua de los trabajadores para dotar a los trabajadores de herramientas que le permitan anticipar los cambios tecnológicos y enfrentarse a ellos se pone de manifiesto por organismos internacionales del ámbito del desarrollo económico como la OCDE en su informe "Skills for a Digital World", de 2016 así como El World Economic Forum en su informe "The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution" de 2016.

tarias (Lassandari, 2017:62), si permanecen en el ámbito del trabajo autónomo. Si bien la jurisprudencia del TJUE ha limitado la capacidad decisoria colectiva de los trabajadores autónomos –en aplicación del art. 101 TFUE-<sup>22</sup>, no es menos cierto que los textos constitucionales reconocen el derecho de negociación colectiva a todos los trabajadores (Forlivesi, 2018:44), como también la CDFUE-art. 28– o el CEDH –en cuyo art. 11 que reconoce la libertad sindical incluye el TEDH el derecho a negociar colectivamente<sup>23</sup>–. En este sentido, el propio Parlamento Europeo pide tanto a la Comisión como a los Estados garantizar a todos los trabajadores, con independencia de su condición, y específicamente a trabajadores autónomos– empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico– el acceso a los derechos de asociación y negociación colectiva<sup>24</sup>.

#### 4. IDEAS DE CIERRE

Las transformaciones que está explorando el sistema de relaciones laborales nos lleva a cuestionarnos sobre la viabilidad de reutilizar el sistema ya predeterminado para abordar las nuevas necesidades, o bien, añadir cambios, modificar lo existente.

En nuestra opinión, la solución pasa por adoptar decisiones consensuadas con todos los sujetos implicados, a través de sus interlocutores, incluyendo a quienes representan de forma específica los intereses de quienes aún permanecen extramuros del Derecho del Trabajo-a pesar de la jurisprudencia inclusiva–, como los trabajadores de las plataformas digitales, quienes prefieren encauzar sus reclamaciones alejados de la vía sindical.

Por su parte, se demanda una readaptación de los sindicatos tradicionales al nuevo contexto laboral, añadiendo nuevos modelos de estrategia que integren el conocimiento sobre el trabajo en plataformas y lo gestionen desde un clima digitalizado. Se reclama, por tato, la formación específica de los actores sindicales y una reorganización del sindicato que sustituya la tradicional estructura jerarquizada por una más horizontal.

En este contexto, la negociación colectiva se erige como complemento necesario para articular las transformaciones que se predicen, en particular, del trabajo realizado a través de las plataformas digitales. Particular atención merece la selección de los algoritmos que se utilizan para otorgar determinadas condiciones laborales como el salario o la jornada de trabajo, que traten de potenciar las cualidades del individuo, pero evitando provocar discriminaciones, sobre todo de tipo indirecto.

Por último, se reclama el derecho de adaptar y adoptar decisiones específicas en el marco de la negociación colectiva que no excluyan a ningún trabajador, esto es, con independencia del vínculo contractual que mantenga con la plataforma, cuestión que puede suscitar problemas de compatibilidad con el Derecho de la competencia pero que

---

<sup>22</sup> STJUE de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, asunto C-413/13, en particular apartados 30 y 31. Vid. un comentario de la misma en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/11/ue-propuesta-de-directiva-sobre.html>.

<sup>23</sup> STEDH de 12 de noviembre de 2008, *Demir y Baykara contra Turquía*.

<sup>24</sup> Resolución del Parlamento Europeo de de julio de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)), apartados 18 y 35.

no resulta insalvable cuando nos referimos a trabajadores independientes, sin trabajadores a su cargo.

En definitiva, defendemos que el elemento relevante para la aplicación de la tutela del trabajo digital, concretamente de los derechos colectivos, debe poner el foco en la desigualdad de fuerzas entre los dos elementos de la relación profesional en la que una resulta dependiente de la otra, en tanto no se aclare el marco jurídico de aplicación a estas nuevas formas de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDREONI, A. (2017). "Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide". *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2/2017, pp.101-104.
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., SILBERMAN, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO.
- INFORME (2017). "La Digitalización de la Economía". Consejo Económico y Social de España, nº 3.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2018). "Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia". En *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 158, 2, pps. 463-491.
- DICTAMEN (2018). «Inteligencia artificial: anticipar su impacto en el trabajo para garantizar una transición justa». Comité Económico y Social Europeo, 2018/C 440/01.
- ENGBLOOM, S. (2017). "Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 357-365.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. (2018). "Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de plataformas colaborativas". Comunicación presentada en el XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social titulado "Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial". Madrid, Cinca, pp. 1-15.
- FORLIVESI, M. (2018). "Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione". En *Labour & Law Issues*, 1, vol. 4, pp. 36-58.
- LASSANDARI, A. (2017). "Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali". En *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, pp. 59-70.
- MANCINI, C. (2018). «Il sindacato di fronte all'economia di Internet: Idea diffusa, l'intelligenza collettiva della CGIL». En *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, pp. 40-77.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017). "El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo". Ponencia presentada en XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva (Madrid, 26 de octubre de 2017) "El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva". Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- TERRANOVA, P. (2017). "Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide". *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, pp. 123-128.
- WOODCOCK, J. (2018). "#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the «Gig economy»". *Novara Media*.





## LA INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

MARÍA DESAMPARADOS BOHIGUES ESPARZA

Personal Docente e Investigador en formación. FPU. MCIU\*  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia

\* Personal Docente e Investigador en formación, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.



**Resumen:** La finalidad de la negociación en el período de consultas consiste fundamentalmente en tratar de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias tratando de llegar a un acuerdo que debe sustentarse en la buena fe negociadora de ambas partes. Sin embargo, el modelo de negociación llevado a cabo durante el período de consultas en el procedimiento de despido colectivo se circunscribe a la discusión sobre la “pertinencia o impertinencia” de la documentación complementaria aportada por la parte empresarial llevándose a cabo una negociación “superficial”. En este sentido, se ha defendido un cambio de modelo de negociación, orientado a que la consulta alcance sus fines, mediante procesos de información y consulta anticipada. Con este breve estudio, se pretende realizar un enfoque crítico de una realidad en constante cambio. Por una parte, se analizará la negociación en el período de consultas y su finalidad, así como las reglas que operan en la conformación de la comisión negociadora. Por otra, se analizará la repercusión del acuerdo alcanzado en el período de consultas y sus consecuencias en la impugnación individual de un despido colectivo, que puede afectar directamente a la tutela judicial efectiva de los trabajadores singularmente considerados que han sido objeto de un despido colectivo.

**Palabras clave:** Despido colectivo; período de consultas; negociación.

**Abstract:** The purpose of the negotiation in the consultation period is to try to avoid or reduce collective dismissals and to mitigate its consequences trying to reach an agreement that must be based on the good faith of both parties. However, the negotiation model carried out during the consultation period in the collective dismissal procedure is limited to the discussion on the “relevance or impertinence” of the complementary documentation provided by the business side, carrying out a “superficial” negotiation. In this sense, a change in the negotiation model has been advocated, aimed at ensuring that the consultation achieves its goals through information processes and early consultation. With this brief study, we intend to make a critical approach to a reality that is constantly changing. On the one hand, the negotiation in the consultation period and its purpose will be analyzed, as well as the rules that operate in the conformation of the negotiating commission. On the other hand, the impact of the agreement reached in the consultation period and its consequences in the individual challenge of a collective dismissal, which may directly affect the effective judicial protection of the workers who have been subject to a collective dismissal, will be analyzed.

**Keywords:** Mass layoffs; negotiations.

## 1. INTRODUCCIÓN

La regulación del despido colectivo en nuestro ordenamiento se ha caracterizado tradicionalmente por la necesidad de que los empresarios obtuvieran previamente una autorización administrativa. Este sistema, en cierta medida dotaba a los empresarios de una seguridad jurídica frente a una posible impugnación, ya que la autorización les confería una suerte de “presunción de legalidad” en su actuación (Martín, 2013:2). Ahora bien, también había sido objeto de múltiples críticas en el ámbito doctrinal.

En este contexto, el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, suprimió la exigencia de la autorización administrativa. Por una parte, el papel autorizante de la autoridad laboral desapareció, salvo en los casos de fuerza mayor que se mantiene, pero, aun así, subsiste una cierta intervención administrativa, que sigue sirviendo de apoyo en el período de consultas. La doctrina (Desdentado, 2012:1797) lo ha calificado como un curioso procedimiento administrativo que no termina con un acto administrativo de resolución.

En este sentido, el papel de la Autoridad Laboral consiste en velar por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones pero que en ningún caso supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento. También podrá durante dicho período, a petición conjunta de ambas partes, desarrollar labores de mediación con el fin de buscar soluciones a los problemas que se planteen en el despido colectivo, o labores de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, si bien parece, este “mecanismo de protección” podría carecer de sentido en aquellas pequeñas empresas en las no existe representación de los trabajadores y la misma se confiere a una comisión *ad hoc* formada por trabajadores de la empresa que no tienen los conocimientos legales si quiera para solicitar esta actuación.

En todo caso, una de las principales consecuencias de la eliminación de la autorización administrativa ha sido la intensificación del control judicial de los despidos colectivos, al tener el empresario la posibilidad de despedir sin el control administrativo previo.

La mayoría de las controversias que se han planteado son las que se refieren a la negociación que se ha llevado a cabo durante el período de consultas, sobre la concurrencia de la causa alegada por el empresario y la documentación a aportar por una parte y respecto del propio período de consultas y la buena fe negocial por otra.

En fin, con este estudio se pretende realizar un enfoque crítico de una realidad en constante cambio. Por una parte, se analizará la negociación en el período de consultas y su finalidad, así como las reglas que operan en la conformación de la comisión negociadora. Por otra parte, se analizará la repercusión del acuerdo alcanzado en el período de consultas y sus consecuencias en la impugnación individual de un despido colectivo, que puede afectar directamente a la tutela judicial efectiva de los trabajadores singularmente considerados que han sido objeto de un despido colectivo.

## 2. CONCEPTO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Aunque no existe una definición concreta de los derechos de información y consulta en los despidos colectivos, la misma se puede extraer de los diferentes preceptos que regulan los mismos y de la regulación comunitaria en materia de derechos de información y consulta y en materia de despidos colectivos.

Así pues, el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante) adaptado a las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea define *la información como la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.*

Asimismo, el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea impone *el deber de garantizar a los trabajadores o sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstas en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales.*

Sin embargo, es la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros, la que implantó por primera vez en el ámbito comunitario la materialización de estos derechos en materia de despidos colectivos, estableciendo la obligación por parte del empresario que tuviera la intención de efectuar un despido colectivo de consultar a los representantes de los trabajadores con vistas de llegar a un acuerdo, tratando dichas consultas de evitar o reducir los despidos colectivos, así como la posibilidad de atenuar sus consecuencias.

Posteriormente la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, que sustituye a la antes citada, viene a reforzar el deber de información y consulta en el procedimiento de despido colectivo. En el mismo sentido que la directiva, el artículo 51.2 ET reproduce lo dispuesto en la misma.

Como ha destacado algún autor (Zarza; Pérez, 2015:755) los derechos de información y consulta se podrían conceptuar desde una doble vertiente. Por una parte, como pilar fundamental de los derechos que corresponden a la representación de los trabajadores, y, por otra parte, como deber de los empresarios de informar a dicha representación y negociar con ella.

## 3. LA NEGOCIACIÓN EN EL PERÍODO DE CONSULTAS Y SU FINALIDAD

La finalidad de la negociación en el período de consultas consiste fundamentalmente en tratar de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias tratando de llegar a un acuerdo que debe sustentarse en la buena fe comercial de ambas partes. Y aunque la obligación legal de negociar de buena fe no garantiza la consecución del acuerdo, la intención de las partes ha de ser lograrlo (Gutiérrez, 2014: 117).

Sin embargo, “la relajación del control administrativo previo” (Zarza; Pérez, 2015: 755) y la posibilidad de despedir sin contar con la autorización administrativa generó en una primera etapa una cierta inseguridad jurídica.

En este sentido, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, modificado por el RD Ley 11/2013 de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, modificó la redacción del artículo 51 del ET respecto de la información que debe facilitar la empresa durante el período de consultas, con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva.

Además, la jurisprudencia ha contribuido a garantizar dicha seguridad jurídica, pues han sido numerosas las resoluciones judiciales dictadas por los Tribunales de Justicia debidas en su mayoría a las controversias generadas respecto de los requisitos formales exigidos en el período de consultas desde la desaparición de la autorización administrativa.

Entre los aspectos más conflictivos se pueden destacar: la composición de la comisión negociadora, la identificación de la documentación pertinente, así como la propia negociación y su sumisión a las exigencias de buena fe (Bodas, 2018: 1).

Como ha destacado la doctrina judicial (Bodas, 2018: 2), cabría afirmar que el modelo de negociación llevado a cabo durante el período de consultas en el procedimiento de despido colectivo se circunscribe a la discusión sobre la “pertinencia o impertinencia” de la documentación complementaria aportada por la parte empresarial, con la finalidad de que la decisión extintiva sea declarada nula, llevando a cabo una negociación superficial e improvisada, sin entrar a valorar y constatar la adecuación y equilibrio de las causas alegadas por el empresario imposibilitando a su vez si las mismas van a contribuir o no a la mejora de la situación empresarial (Bodas, 2018: 2).

Por otra parte, algún autor (Iriarte, 2016: 339-340) defiende otra postura más afín a la parte social, y destacando que los ejemplos de buenas prácticas por parte de los empresarios son relativamente escasos, y que la finalidad de los empresarios que negocian consiste en la elaboración de informes técnicos en los que en función de la causa alegada se buscan los argumentos y las pruebas que los lleven a justificar dicho objetivo prefijado o determinado.

En fin, se trata, en definitiva, de llevar a cabo una negociación más global y menos plural entre empresarios y representantes de los trabajadores, y que los sindicatos intervinientes actúen en consonancia con los requisitos de buena fe negocial y se plantee el período de consultas de manera que la negociación sea eficiente y eficaz, solicitando la documentación “pertinente” (Bodas, 2016: 116), efectuando propuestas globales para evitar vaciar de contenido el período de consultas y permitir de esta forma que el empresario pueda dar una respuesta “real” a sus propuestas.

En este sentido, se ha defendido un cambio de modelo de negociación, orientado a que la consulta alcance sus fines, mediante procesos de información y consulta anticipada (Bodas, 2018: 3), proponiendo en cierto sentido una doble vertiente en la negocia-

ción, por una parte, un proceso previo al período de consultas, donde la representación de los trabajadores pueda estudiar y solicitar la documentación pertinente, y por otra, el desarrollo del período de consultas una vez se dispone de la información más relevante, lo que posibilitará la constatación de las causas, su existencia, intensidad o el número de afectados, y así, intentar o evitar el despido, o mejorar sus consecuencias.

En el mismo sentido, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea, en su considerando 9 establece lo siguiente: *La información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía...*

Asimismo, el artículo 4 de la misma realiza una doble distinción respecto de los momentos en los que se facilitará la información y como se efectuará la consulta. Así, *la información se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. La consulta se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario de conformidad con la letra f del artículo 2 (concepto de información).*

Por tanto, la referencia al vocablo hábil al que alude la directiva no es una cuestión baladí. El término fue introducido por la directiva 98/59/CE y dada la intensidad de procesos judiciales que giran en torno a la negociación llevada a cabo en el período de consultas cabría afirmar que el tiempo "hábil" es un factor fundamental para poder llevar a cabo una negociación que permita alcanzar los fines del período de consultas.

Cabría añadir, además, la necesaria presencia de la autoridad laboral en ese proceso previo al período de consultas, ofreciendo asesoramiento, e incluso, interviniendo en aquellos procesos en los que la posición (empresa versus representación de los trabajadores) se bloquee, todo ello, con vistas a alcanzar un acuerdo.

Asimismo, como propuesta de *lege ferenda*, considero que esta intervención de la autoridad laboral durante el período de consultas o el período previo a las consultas debería ser impuesta por la norma que regula el procedimiento de despido colectivo, al igual que sucede en otros países de la UE, a saber, como por ejemplo, Portugal, donde la autoridad laboral cobra un mayor protagonismo, llegando a formar parte de la negociación en el período de consultas que al efecto se establece y calificando su ausencia en el mismo como una infracción. Asimismo, se hace constar en las actas del procedimiento la negativa del empleador y su persistencia ante las advertencias de las irregularidades detectadas por la autoridad laboral durante la negociación.

Y ello no es una cuestión baladí, pues esta intervención hace que el proceso de negociación llevado a cabo durante el período de consultas goce de unas garantías adicionales, solucionando de esta forma los problemas que se derivan de la falta de representación en aquellas empresas en las que la comisión negociadora está formada por una comisión *ad hoc* compuesta por tres trabajadores de la empresa, que carecen de conocimientos legales para llevar a cabo una adecuada negociación.

### 3.1. Las reglas sobre la conformación de la comisión negociadora

El RD Ley 11/2013, de 3 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, modificó sustancialmente el régimen jurídico del despido colectivo tras la reforma operada por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estableciendo que la consulta se llevará a cabo en una única comisión representativa, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo.

Con esta modificación desaparece la posibilidad de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo. Además, se prevé que la comisión representativa estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes intervinientes en el período de consultas, siempre en proporción al número de trabajadores de los centros afectados que representen.

Pues bien, algunas de las controversias planteadas son las que hacen referencia a la composición de la comisión representativa que ha de negociar durante el período de consultas, a saber, como por ejemplo, las relativas al reparto proporcional que en función de la representatividad se ha de realizar, lo que puede conllevar que queden fuera de la comisión representativa algunos de los sujetos que tienen presencia en la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) en aquellas empresas en las que existen varios centros de trabajo y la representación de los mismo es superior a 13 o también las relativas a la composición de la comisión *ad hoc* o incluso cuando no existe comisión representativa y la negociación se ha llevado a cabo por todos los trabajadores de la empresa afectada.

En fin, el TS (STS 16/10/2015, rec. 139/2014) ha tenido ocasión de pronunciarse a este respecto al hilo de un conflicto colectivo, en el que se alegaba vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva, al no haber podido formar parte de la comisión negociadora uno de los sindicatos que contaba con presencia en el comité de empresa de uno de los centros de trabajo afectados por el despido colectivo.

Así pues, el TS entiende que la decisión de dichos comités de empresa sobre la forma de elección entre ellos a un máximo de trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas en proporción al número de trabajadores que representen, consistente en distribuir tales puestos en atención a la respectiva plantilla de los centros de trabajo, y, luego, como criterio complementario subsidiario, repartir los delegados de uno de los centros afectados en la misma proporción que en la negociación del convenio colectivo, no infringe las reglas que regulan la conformación de la comisión representativa, ni derivadamente tampoco, el invocado derecho de libertad sindical a través del derecho de negociación colectiva ex art. 37.1 CE, tanto más, cuando se hubiere acudido a otros criterios subsidiarios como el relativo al número de votos obtenidos en las elecciones sindicales que dieron lugar a la composición del comité de uno de los centros de trabajo afectados, pues el sindicato recurrente sólo contaba con un representante de los 27 que componían el comité de empresa.

También en los supuestos en los que no se ha constituido la comisión *ad hoc*, el TS (STS 23/03/2015, rec. 287/2014) afirma que no es causa de nulidad la no constitución



de una comisión *ad hoc*, en una empresa en la que no existe ni representación unitaria ni sindical, en la que optaron por intervenir todos los trabajadores como interlocutores en el período de consultas, pues si bien la comisión no fue creada como tal, en cierto modo existió una comisión *ad-hoc*, aunque constituida al margen de los cauces legales establecidos en el artículo 41.4 ET.

El TS ha interpretado la falta de la comisión *ad hoc*, habida cuenta de las circunstancias concretas concurrentes, pues si bien la empresa no advirtió a los trabajadores de su opción para constituir la comisión, el procedimiento de consultas se llevó a cabo, por lo que no pueden rechazarse las reuniones realizadas por los propios trabajadores, *siendo insostenible –en el campo de la representación voluntaria– negar validez a los que negocian “in proprio nomine”*, en contra de la posición que sostuvo la sentencia (SAN 20/12/2013, proc. 401/2013), que entendió la falta de la creación de la comisión *ad hoc*, como un vicio procedimental que conllevaría la nulidad del despido.

No obstante, el TS (STS 23/03/2015, rec. 287/2014) señala que no significa que la Sala dé carta de naturaleza a la voluntad de las partes, para libremente sustituir la legal comisión *ad hoc* por la negociación directa de los trabajadores, sino tan sólo, que las concretas circunstancias del caso como el número reducido de trabajadores afectados; la voluntad de los mismos para negociar personalmente los despidos; y el allanamiento de casi la mitad de los trabajadores, han llevado a excluir que tal defecto pueda comportar la nulidad que le atribuye la sentencia de instancia.

En el mismo sentido, se mueve algún pronunciamiento, en el que se estimaba la demanda consistente en que la comisión negociadora estaba mal constituida, ya que fueron seis trabajadores los que la formaron, cuando el máximo legal es de tres.

En efecto, la sentencia (STSJ País Vasco 29/09/2015, rec. 1626/2015) estima el recurso de duplicación interpuesto a iniciativa empresarial y considera que el hecho de que se haya sobrepasado el número máximo de miembros de la comisión no es expresivo de un elemento que vicie el resultado de la negociación. Así, se admite también, de acuerdo con las circunstancias concretas del despido efectuado la aplicación de un sistema de doble grado, que cumple más adecuadamente la finalidad democrática de la norma.

### 3.2. La vinculación del acuerdo en el periodo de consultas. ¿Vulneración del derecho de tutela judicial efectiva?

Uno de los puntos de inflexión más importantes en la impugnación individual de un despido colectivo lo constituyen los motivos de impugnación que los trabajadores pueden hacer valer para fundamentar su pretensión, pues algunos de ellos, quedan supeditados a la acción colectiva cuando ha habido impugnación, en cambio, otros, que no han sido objeto de impugnación en la fase colectiva, dependerán, del alcance de “cosa juzgada” que tiene el acuerdo alcanzado en el período de consultas.

En este sentido, la doctrina (Agustí, 2014: 12; Ballester, 2013: 10) ha señalado, que también deben ser objeto del proceso individual aquellas pretensiones de naturaleza colectiva que no se hubieran planteado en la fase colectiva, a saber, por ejemplo, la existencia de vicios procedimentales como la insuficiencia de la información en el período de consultas.

Sin embargo, algunos pronunciamientos dotan al acuerdo alcanzado en el período de consultas de la eficacia de cosa juzgada que tiene la sentencia dictada en el proceso colectivo cuando no ha habido impugnación y el período de consultas ha finalizado con acuerdo.

Así pues, la sentencia (STSJ Comunidad Valenciana 15/01/2015, rec. 2563/2013) confirmada por el TS mediante auto (ATS 2/02/2016, rec. 1144/2014) estimó la pretensión de la trabajadora, en la que se cuestionaba la concurrencia de la causa en el marco de un despido colectivo no impugnado por la representación legal, que culminó con acuerdo en el período de consultas.

Pues bien, la sentencia (STSJ Comunidad Valenciana 15/01/2015, rec. 2563/2013) considera que, *el control judicial de las causas del despido colectivo no puede realizarse al margen del resultado de la negociación colectiva, por razones de seguridad jurídica y de garantía de la eficacia de los mecanismos legales establecidos para la adopción de este tipo de medidas.*

Por otra parte, otros pronunciamientos (STSJ País Vasco 29/09/2015 rec. 1626/2015; STSJ Castilla y León 8/07/2015, rec. 931/2015) consideran que si bien es cierto que el trabajador individualmente afectado tiene vetada la posibilidad de demandar contra el despido colectivo en su conjunto, al haber reservado nuestro legislador su impugnación a los representantes de los trabajadores, si bien, *con vinculación (cosa juzgada, en términos técnicos) de lo que se decida en el primero respecto a los segundos, en las cuestiones que fueran comunes*, y por ende, entra a valorar cuestiones de naturaleza colectiva que no han sido cuestionadas en el proceso colectivo al no existir impugnación colectiva.

No obstante, la doctrina (García-Perrote, 2016:275) ha señalado la conveniencia de introducir en la regulación sobre despido colectivo la presunción de la concurrencia de la causa cuando el período de consultas concluye con acuerdo.

En este sentido, se pronunció el TS (STS 25/06/2014, rec. 165/2013) al hilo de una impugnación colectiva con acuerdo, en la que se impugnaba la concurrencia de la causa por una parte de la representación sindical que no firmó el acuerdo, estableciendo lo siguiente: *con la normativa vigente la existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse. No es menos cierto, como se ha señalado, que el juzgador podrá tener en cuenta a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos, el hecho de que los representantes de los trabajadores han considerado que, efectivamente dichas causas justificadoras concurrían.*

Sin embargo, recientemente, el TS (STS 2/07/2018, rec. 2250/2016)<sup>1</sup> se ha pronunciado en unificación de doctrina al hilo de un despido colectivo que finalizó con acuerdo, impugnado en fase individual, argumentando que *la ausencia de una norma legal que contenga la previsión que para los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión del contrato (art.47) o en materia de descuelgue de*

---

<sup>1</sup> La sentencia cuenta con un voto particular formulado conjuntamente por cinco Magistrados.

*lo pactado en el convenio colectivo (art.82.3), no puede valorarse como una razón definitiva para deducir de esa circunstancia que el legislador ha querido aplicar una solución diferente en este caso, negando al acuerdo colectivo la misma eficacia que sin embargo le reconoce en esas otras demás materias.*

Por tanto, cabría afirmar, que el TS admite que se cuestionen los motivos de impugnación respecto de la concurrencia de la causa cuando ha habido acuerdo, si éste es impugnado por la representación legal no firmante del mismo, y, sin embargo, cuando se trata de la impugnación individual, el acuerdo tiene efecto de cosa juzgada sobre ésta, vulnerando a mi juicio, el derecho de tutela judicial efectiva cuando se pone en juego la pérdida de un trabajo.

Y es que, no se puede obviar, que “la clave de la eficacia del acuerdo reside en la capacidad representativa de quienes negocian, siendo evidente que en la comisión *ad hoc* estamos muy lejos de los estándares fijados legalmente para negociar” (García, 2013: 45) y atenuar las consecuencias derivadas de un despido colectivo.

Asimismo, cabría distinguir también, además de si ha habido acuerdo o no, si la negociación llevada a cabo en el período de consultas ha gozado de la legalidad negocial que se predica, y por ello, habrá que calificar la negociación del período de consultas, delimitando la misma con base en: si la negociación se ha llevado a cabo por empresas de grandes dimensiones con la existencia de representación sindical que garantice dicha negociación o si se trata de una pequeña empresa en la que quizás la negociación del período de consultas se llevó a cabo por la comisión *ad hoc*, compuesta por los trabajadores de la empresa, en la que éstos no gozan de los mismos mecanismos de negociación que los otros.

En efecto, de esta forma, la presunción de la concurrencia de la causa cuando el período de consultas ha finalizado con acuerdo, quedaría más garantizada en aquellas empresas en las que se ha tenido oportunidad de llevar a cabo una verdadera negociación y no tanto en las restantes, debiendo el Tribunal o Juzgado competente, analizar más detenidamente en un caso que en otro, la concurrencia de la causa.

#### 4. CONCLUSIONES

El análisis realizado evidencia que la negociación llevada a cabo en el período de consultas no ha alcanzado sus fines, pues parece que se ha impuesto un modelo de negociación basado en la desconfianza entre las partes negociadoras

En primer lugar, cabe destacar, la referencia al vocablo “hábil” al que alude la directiva, que se constituye como factor fundamental para poder llevar a cabo una negociación que permita alcanzar los fines del período de consultas.

Cabría añadir, además, como propuesta de *lege ferenda*, la necesaria presencia de la autoridad laboral en ese proceso previo al período de consultas.

En segundo lugar, en cuanto a la conformación de la comisión *ad hoc*, el TS ha validado la no constitución de la comisión *ad hoc*, en aquellos supuestos en los que no se

ha constituido como tal, pero han formado parte de ella la totalidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo o en aquellos supuestos en los que se ha duplicado el número de componentes de la misma, pues no considera que tal defecto pueda comportar la nulidad de la decisión extintiva.

Por último, respecto de la vinculación del acuerdo alcanzado en consultas y su repercusión en la impugnación individual del despido colectivo, el TS se ha pronunciado dotando al acuerdo alcanzado en el período de consultas de la cosa juzgada que tiene la sentencia recaída en el proceso colectivo.

Por tanto, parece que la impugnación individual fue diseñada o ha sido “rediseñada” por la jurisprudencia para los supuestos en los que no ha habido impugnación en la fase colectiva y el período de consultas hubiera finalizado sin acuerdo. Sin embargo, esta tesis es difícil de configurar, pues dudosamente la representación de los trabajadores dejará sin impugnación la decisión extintiva en aquellos supuestos en los que no ha habido acuerdo.

De esta forma, el trabajador individualmente considerado tiene vetada la posibilidad de discutir cualquier cuestión de naturaleza colectiva en el proceso individual, bien por la cosa juzgada que ostenta la sentencia porque ha habido impugnación, bien por la cosa juzgada que ostenta el acuerdo aunque no haya habido impugnación colectiva, quedando reservada la impugnación individual sólo para aquellas cuestiones de carácter individual, y para aquellas cuestiones de carácter colectivo, únicamente, cuando no ha habido acuerdo y no ha habido impugnación colectiva, vulnerando a mi juicio, el derecho de tutela judicial efectiva del trabajador singularmente considerado.

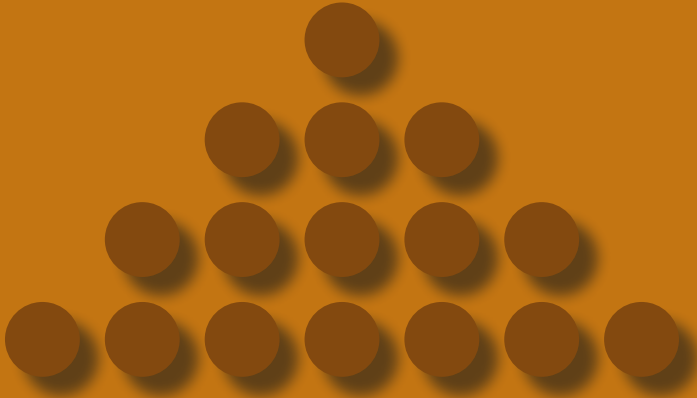
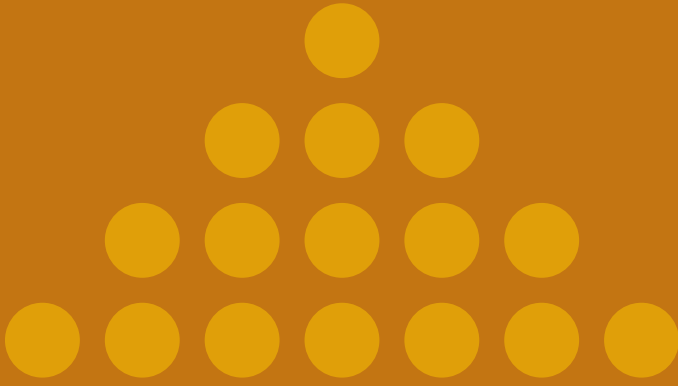
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUSTÍ MARAGALL, J. (2014). “La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex artículo 51.4 ET”, *Ius Labor*, núm. 1, pp. 1-16.
- BALLESTER LAGUNA, F. (2013). “El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, pp. 1-12.
- BODAS MARTÍN, R. (2016). “La documentación pertinente en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, *Lan Harremanak*, núm. 35, Vol. II, pp. 113-149.
- BODAS MARTÍN, R. (2018). “El rodaje en España de los despidos colectivos: aciertos y disfunciones”, *Ius Labor*, núm. 1, pp. 1-3.
- DESDENTADO BONETE, A. (2012). “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales (1)”, *Actualidad Laboral*, núms. 17-18, Anuario, pp. 1787-2003.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2016). “El despido: puntos para el debate”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, pp. 273-284.
- GARCÍA VIÑA, J. (2013). “Los sujetos titulares de las consultas. Legitimación negocial” en *Los períodos de consulta*, XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. Estudios. CCNCC, *Relaciones Laborales*, núm. 104, pp. 19-60.

- GUTIÉRREZ LANZAT, A. (2014). "Notas sobre la buena fe negocial en el período de consultas", *Revista Crítica de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, núm. 9, pp. 117-153.
- IRIARTE, N. (2016). "Negociación colectiva y control sindical. Aspectos laborales y económicos", *Lan Harremanak*, núm. 35, Vol. II, pp. 335-356.
- MARTÍN MORETA, M. E. (2013). "La autorización administrativa en el despido colectivo. La supresión de la autorización administrativa de los despidos colectivos", *Aranzadi Social*, núm. 9, pp. 341-346.







ISBN 978-84-8417-569-8



9 788484 175698