

Contribución al debate sobre el futuro del trabajo. Iniciativa del centenario de la OIT.

Carlos de la Torre

Abogado Of Counsel (Inspector de Trabajo en excedencia)

Departamento Laboral Baker McKenzie

carlos.delatorre@bakermckenzie.com

ABSTRACT

La Organización del Trabajo (OIT) ha lanzado una nueva iniciativa relativa al futuro del trabajo que surge como respuesta a las dificultades que se plantean a nivel global para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso de continua transformación para las relaciones laborales y el empleo en el que emergen con fuerza tres impulsores disruptivos de grandes cambios: (i) la globalización; (ii) la digitalización y (iii) la demografía. En la presente contribución se abordan algunas de las cuestiones nodales más relevantes que va a condicionar la actividad de la OIT sobre el futuro del trabajo y de sus Estados Miembros y se estructura en torno a cuatro ejes temáticos que constituyen cuatro conversaciones: (i) trabajo y sociedad; (ii) trabajo decente para todos; (iii) la organización del trabajo y la producción; y (iv) la gobernanza del trabajo.

Los mercados laborales internacionales están en un proceso de profunda transformación derivado del impacto en el empleo de algunas mega tendencias vinculadas con la tecnología, la demografía, la sostenibilidad o la nueva economía colaborativa. Desde la caída del muro de Berlín en 1989, la población mundial ha crecido hasta 7.200 millones de habitantes, la expectativa de vida ha crecido un 20%, los países emergentes han crecido seis veces más rápido que las economías avanzadas y el internet de las cosas ha permitido que un 60% de la población mundial este conectado lo que ha conllevado la aceleración del comercio electrónico, la aparición de nuevas profesiones de alta cualificación y la creación de nuevos modelos disruptivos de negocio.

Introducción: El futuro del trabajo y tendencias emergentes que marcaran el rumbo del empleo.

El futuro del trabajo y la globalización permite anticipar algunas realidades que van a tener impacto en el empleo en un horizonte 2030 que podemos sintetizar en 10 tendencias:

- (i) La población mundial llegará a 9000 millones en 2050; las personas gracias a la mejora de sus capacidades físicas y mentales trabajarán más allá de los 70 años y las empresas cada vez serán más diversas integradas por *baby boomers*, generación X, Y o Z y *millenials*.
- (ii) Se crearán 900.000 puestos de trabajo hasta 2020 relacionados con internet y las TIC y las nuevas tecnologías y la digitalización de los modelos de negocio cambiarán (ya lo están haciendo) las ocupaciones de los trabajadores en un proceso de “virtualización laboral”.
- (iii) El software inteligente, la robótica, el Big Data y la inteligencia artificial o los drones destruirán millones de empleo pero también generará profesiones de alta cualificación que ahora no existen.
- (iv) Volverá en las multinacionales una “guerra por el talento” que coexistirá con políticas severas anti-inmigración de los Estados en un contexto de altas tasas de desempleo (especialmente en Europa).

- (v) Aumentará la renta per cápita de manera destacada en países emergentes con gran volumen de consumidores (China e India) con una fuerte concentración del crecimiento económico en Asia pero también crecerá la desigualdad a nivel macroeconómico (entre países) y a nivel microeconómico (entre individuos) y aumentará la devaluación salarial en economías desarrolladas y mercados laborales maduros.
- (vi) La globalización económica también será cada vez más laboral y sindical y se gestarán cada vez más acuerdos globales entre multinacionales y sindicatos globales (ya hay más de un centenar) en un proceso de desterritorialización de la norma laboral.
- (vii) Las relaciones laborales del futuro necesitarán nuevas regulaciones que ordenen nuevos espacios de “ultra-flexibilidad” en plantillas flexibles (*workforce on demand*) aunque el derecho laboral seguirá siendo necesario para equilibrar los intereses de las empresas y los derechos fundamentales de los trabajadores.
- (viii) Los trabajadores del futuro (*knowmads*), ya por necesidad o por libre elección, cambiarán frecuentemente de empleo o actividad y ya no estarán vinculados a un puesto de trabajo o a una sola empresa y trabajarán por proyecto en nuevos ecosistemas laborales colaborativos (*hubs* laborales) sin necesidad de ir a la oficina.
- (ix) La analítica de datos dominará los modelos de negocios (*Business Analytics*) pero también las relaciones laborales (*HR Analytics*) y aunque se mantenga la importancia de los procesos de recursos humanos y la necesidad de atraer y retener talento y de preservar una cultura corporativa global será crítico, también, el análisis predictivo de los datos de los empleados y/o candidatos para anticipar capacidades, adaptabilidad y mejorar la competitividad y la productividad de las empresas.
- (x) La reputación corporativa, los derechos humanos y los programas de *compliance* laboral estarán cada vez más presentes en la agenda de las empresas que serán mas vulnerables ante sus grupos de interés y, por ello, vigilarán con perspectiva global y local incluyendo su cadena de suministro un eficaz cumplimiento de las normas laborales.

En definitiva, las empresas y los individuos tendrán que reinventarse para afrontar los retos de las nuevas cualificaciones y competencias demandadas y deberán gestionar los cambios con rapidez ya que van a ir redefiniéndose los puestos de trabajo y los procesos de negocio de manera continua e imparable. Existen muchos campos nuevos por cubrir y que generará gran demanda de profesionales (expertos en Big Data y en ciber seguridad, estadísticos, matemáticos, ...) pero también se mantendrán al alza algunas profesiones tradicionales (médicos, biólogos, ingenieros, arquitectos, ...)...y, por supuesto, serán mas necesarios que nunca los profesionales de la función de recursos humanos que deberán crear el entorno adecuado para que las empresas y los trabajadores del futuro puedan adaptarse y gestionar las incertidumbres de un nuevo mercado laboral. En ese contexto, las normas y las instituciones laborales tal y como están concebidas tanto a nivel global como a nivel local en distintos países y jurisdicciones pronto van a perder su vigencia y actualidad y conceptos o ejes tradicionales como el de centro de trabajo, tiempo de trabajo, contratación laboral o despido, puesto de trabajo, movilidad laboral,...deberán dejar paso a nuevas realidades en las que los profesionales trabajan, *anytime* o *anywhere*, a la vez para varias organizaciones y con varios roles y relaciones jurídicas distintas que deberán ser reguladas con nuevas normas que fomenten la seguridad jurídica y reduzcan los ámbitos de incertidumbre y conflictividad.

Conversación nº 1: Trabajo y Sociedad. Especial referencia al impacto de la tecnología, la robótica y la inteligencia artificial en el futuro del trabajo.

Una de las claves de entendimiento y resolución de los problemas legales derivados de los robots se relaciona con su autonomía para tomar decisiones y si pueden o no ser considerados responsables de actos u omisiones y se plantea la duda de si los robots encajan en las categorías jurídicas existentes -personas físicas, jurídicas, animales y objetos - o si sería conveniente crear una nueva categoría legal para los robots inteligentes y autónomos.

La Comisión Europea, a resultas de esta polémica, ha avanzado que puede ser interesante y adecuado crear un régimen legal específico para que los robots autónomos más sofisticados puedan tener el estatus de "personas electrónicas con derechos y obligaciones específicas". Además avanza la posible conveniencia de reconocer un principio de responsabilidad objetiva (strict liability) de los robots de modo que solo haya que probar el daño y la relación causal con la acción del robot y graduar la responsabilidad de los robots en función de la autonomía de los mismos de modo que cuanto mayor sea la capacidad de aprender o la autonomía de los robots, menor será la responsabilidad de las partes.

Asimismo, se ha anunciado la posibilidad de exigencia de un seguro obligatorio de responsabilidad civil de los robots (similar al de los automóviles) que se podría completar con un fondo de compensación compatible con el reconocimiento de un régimen de responsabilidad limitada del fabricante, el programador, el propietario o el usuario y que se podría nutrir de las contribuciones financieras de las empresas fabricantes y/o usuarias de los robots. Respecto a la fiscalidad y a la seguridad social se ha incluido en los informes europeos la necesidad de incorporar mecanismos obligatorios de reporte a las empresas sobre la extensión y proporción de la robótica y en su caso la inteligencia artificial a los resultados económicos de la compañía a los efectos de contribuciones fiscales y de seguridad social.

En el ámbito del mercado legal, ya existen soluciones de software que permiten con gran automatismo llevar a cabo informes de diligencia debida y de valoración de riesgos en operaciones de M&A sin intervención de abogados y no será extraño en el futuro un mayor uso del software en el asesoramiento legal a clientes e incluso un apoyo mayor de la tecnología en las decisiones de la Administración o los Tribunales. ¿Llegaremos a sentencias dictadas por un robot?.

En este contexto, resulta increíble que las leyes de la robótica escritas por Isaac Asimov en 1950 en su libro "Yo robot" mantengan vigencia y actualidad.

Según Asimov:

- 1) Un robot no debe hacer daño a un ser humano ni, por inacción, dejar que este sufra daño;
- 2) Un robot debe obedecer las órdenes que recibe un ser humano, excepto cuando tales ordenes entran en conflicto con la primera ley;
- 3) Un robot debe proteger su propia existencia siempre que dicha protección no entre en conflicto con la primera y segunda ley y
- 0) Un robot no debe hacer daño a la humanidad ni, por omisión, dejar que esta sufra daño.

También parece increíble la profecía de Keynes en una conferencia en 1930 cuando señalaba que como consecuencia del aumento de la productividad nuestra jornada laboral no se extendería más allá de las 15 horas semanales a partir de 2030.

Más recientemente, Tomas Ford ha publicado el libro de "El auge los robots". Ford no es un neoludita y no defiende la destrucción de los robots. Es fundador de una empresa de software en Silicon Valley y nos cuenta que estamos en pleno crecimiento exponencial de la tecnología y ello propiciará que las cosas sean cada vez más baratas y, paralelamente, dispondremos de menos

puestos de trabajo porque las máquinas, los robots, los algoritmos las hacen mejor que los trabajadores y de manera más eficiente. En ese contexto, Ford propone una renta universal básica (con incentivos) asumiendo que es necesario repartir mejor la riqueza y que el trabajo remunerado está a punto de extinguirse prácticamente en todas las áreas.

Quizás el universo y las predicciones de Ford son demasiado apocalípticas. Lo que nadie ya duda es que la robótica y la inteligencia artificial es un tsunami que va a cambiar el futuro del trabajo y que urge anticipar y resolver los problemas jurídicos y de compliance (incluidos los laborales) que pueden emerger y, especialmente, cuando el autoaprendizaje de los robots exceda de la programación base que le puso el fabricante o de las órdenes directas del dueño del robot.

La vinculación de la robótica con los empleos y la interacción de los robots con los trabajadores y, especialmente, con su efecto seguro de eliminación de empleos no cualificados pero también de desplazamiento o sustitución de empleos debido al impulso de la robótica en los centros de trabajo requerirá también de ajustes y nuevas regulaciones que permitan también la contribución de los robots (o de las compañías que se benefician de ellos) con la seguridad social o con las rentas universales para los empleos que destruyan los robots que, de una u otra forma, acabarán regulándose en muchos mercados laborales.

Conversación nº 2: Trabajo decente para todos.

Los datos e información que maneja la OIT son especialmente relevantes. En la actualidad, en el mundo hay 200 millones de personas desempleadas (30 millones más que en 2008) y existe en 2016 un "déficit de empleos" de aproximadamente de 62 millones de puestos de trabajo lo que da una idea del impacto de la crisis en el empleo de los últimos años. Las tendencias demográficas actuales traen, además, al mercado de trabajo 40 millones de personas cada año lo cual implica que de aquí a 2030 la economía mundial deberá crear más de 600 millones de nuevos puestos de trabajo. Además, la proporción de mayores de 65 años a nivel mundial que actualmente es del 8 por 100 del total aumentará hasta cerca del 14 por ciento. Otro dato alarmante es que hoy en día hay unos 319 millones de trabajadores en el mundo que siguen viviendo con menos de 1,25 dólares al día y, a la vez, disminuye la participación del factor trabajo en el PIB que ha pasado del 75% en 1975 hasta el 65% en 2005.

La calidad del trabajo también es cuestionada por la OIT al existir 2,3 millones de trabajadores que cada año pierden la vida (!); las diferencias de género se mantienen en torno al 20 por ciento a nivel mundial; el número de trabajadores migrantes que se desplazan de un mercado laboral a otro aumenta a 232 millones; 21 millones de personas se mantienen en trabajo forzoso; y hay 168 millones de niños que trabajan. También es una realidad preocupante que más del 50 por ciento de los trabajadores en el mundo no tengan protección social y que el debate del futuro del trabajo no se reduzca a la cantidad de empleos generados sino a la calidad de los mismos (estabilidad, salarios, perspectivas de formación y progreso).

Este escenario global del mundo del trabajo se complica con la digitalización del trabajo que parece que va a traer la amortización de millones de empleos y cuyos efectos se combinan con el auge de la economía colaborativa ("sharing economy") que está conllevando una profunda transformación de los modelos de negocio disruptivos y la entrada de nuevos operadores en sectores tradicionales.

Muchas de las empresas y de los sindicatos están enormemente preocupados porque los nuevos modelos pueden conllevar una fuerte restricción de la libre competencia al introducir nuevas condiciones de trabajo con menores costes y la erosión de las condiciones de trabajo. Se trata de los denominados "contingent workers" o "crowdworkers" o "trabajadores a demanda" que pueden alcanzar en USA la cifra de 60 millones en 2020. El propio Director General de la OIT, Guy Ryder, ha declarado recientemente que los grandes desafíos del mundo del trabajo esperan respuesta y que la

economía mundial sigue creciendo a niveles muy bajos con las tasas de paro muy elevadas en muchos países. Además ha señalado que el mundo del trabajo está generando cada vez más mayores desigualdades sociales lo que es según el FMI un obstáculo claro al crecimiento económico. También desde la OIT se ha advertido que la insuficiencia de empleos en el futuro va a condicionar el futuro del trabajo y la necesidad de abrir un debate sobre las rentas mínimas de subsistencia y sobre un replanteamiento de las instituciones laborales que ahora conocemos. El riesgo parece evidente: la mercantilización de las relaciones laborales.

España cuenta con la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea, solo superada por Polonia. A cierre del año 2016 la temporalidad representa un 25% en nuestro país, lejos del 13% de Alemania; del 13,6% de Italia y del 6,4% de Reino Unido. Por otro lado, el mercado laboral español hace un uso menos intenso de la contratación a tiempo parcial, que registra una tasa próxima al 16%, muy por debajo de la media UE15 (23,6%) o de Alemania (27,5%) o Reino Unido (26,5%) aunque más próxima a la de Italia (18,3%).

Las distintas modalidades de contratación que rigen en nuestro país, responden en general a necesidades organizativas de la empresa o formativas específicas de los trabajadores y al margen de contabilizar la multiplicidad de contratos específicos que existen en función de bonificación de cuotas, pueden resumirse en siete modalidades diferenciadas: 1) contrato indefinido ordinario, 2) contrato de obra o servicio, 3) eventual por circunstancias de la producción, 4) interinidad, 5) formativo para la formación, 6) prácticas y 7) a tiempo parcial.

La reforma laboral de 2012 en materia de contratación temporal y dualización, aportó varias novedades aunque permanece la causalidad, entre otras: la derogación del contrato de fomento de la contratación indefinida; la creación del nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; la incentivación del uso de los contratos formativos y en prácticas; los cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial; la nueva regulación de los contratos a distancia (antes, a domicilio); y la recuperación de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales para el mismo puesto de trabajo en el límite de 24 meses en un periodo de 30.

La elevada segmentación laboral entre indefinidos y temporales en España y la alta rotación puede explicarse, entre otras causas, por la división entre formas de contrato que establece nuestra regulación en la que el coste del despido y la brecha indemnizatoria funciona como un muro y por un modelo productivo basado en el gran peso de sectores con una demanda volátil (construcción, turismo, etc..) que requiere de fórmulas más flexibles de contratación y desvinculación. Los problemas del elevado uso de la contratación temporal no parecen estar en las normas sino en su uso inadecuado (cultura) y en el modelo productivo.

En relación a la contratación a tiempo parcial, en Europa, a finales de 2016, España muestra un porcentaje de parcialidad del 16% (con una concentración muy acusada en el 72% de mujeres), por debajo de la media europea que es del 20,3% y muy lejos del umbral máximo del 50,8% de Países Bajos. A pesar de que a nivel global la tasa de parcialidad en España se sitúa por debajo de la media europea, desde 2008 ha experimentado un crecimiento superior al registrado en Europa (en 2008 los contratos a tiempo parcial celebrados en España representaban el 24,75% de la contratación y en 2014, equivalen al 34,8% aumentando 10 puntos porcentuales).

La reforma laboral de 2014 en materia de parcialidad (Ley 1/2014 de 28 de febrero) introduce, entre otras, las siguientes novedades: se regula una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial; se incorporan medidas adicionales que permiten un mejor control del fraude en la realización de horas extraordinarias; concreta la realización de horas complementarias pactadas y no pactadas; se incorpora la obligación de registro diario y reporte totalizado y mensual de las horas realizadas por los trabajadores a tiempo parcial; se regula el contrato indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial; se incluyen nuevos incentivos

fiscales y de Seguridad Social; y, finalmente, se reconoce la equiparación respecto de los trabajadores a tiempo completo en lo que se refiere a las cotizaciones efectuadas por los trabajadores y las cuantías de las prestaciones que reciban.

No obstante, desde diversos sectores se apunta al auge creciente de la precariedad laboral en nuestro país, basada en los fenómenos de la contratación temporal descausalizada y la llamada “microtemporalidad” (contratos de menos de 7 días de duración) y en el aumento del empleo a tiempo parcial involuntario. Asimismo, la dualización del mercado en fijos/temporales es causa de importantes desigualdades en perjuicio de los trabajadores temporales en varias áreas: seguridad laboral; retribuciones; prestaciones de seguridad social (con impacto más inmediato en las de desempleo); oportunidades de formación y promoción profesional; etc. Por otro lado, también el auge en la contratación a tiempo parcial, puede provocar una nueva segmentación del mercado de trabajo.

El dilema está servido: ¿creación de empleo o calidad de empleo?. ¿empleos indefinidos y a tiempo completo o empleos temporales y/o a tiempo parcial?. Con las tasas de desempleo actuales en España en 2014 (24,5%) parece difícil que el legislador elimine o incluya nuevas condiciones de uso en las fórmulas de contratación temporal y parcial, que siguen otorgando márgenes de flexibilidad de entrada y de salida muy relevantes para las empresas. ¿Hay alternativas?. ¿Cuál es la situación de la contratación laboral en países de nuestro entorno?.

En Alemania, la fórmula contractual más expandida y creada en 2003 es la conocida como *minijobs* con jornada laboral máxima de 15 horas semanales y 450 euros de salario neto máximo según la última reforma de 2013, que constituyen un importante porcentaje de las contrataciones del país (a finales de 2014 se cifra la existencia de 7 millones de *minijobs*, lo que supone uno de cada cinco empleos en el país) y que ofrecen la exención parcial ya que por debajo de ese umbral económico mensual se permite abonar impuestos y cotizaciones sociales muy limitados. Los *minijobs* se concentran en sectores con baja cualificación laboral, entre otros: construcción; restauración; o catering; limpieza; o servicio doméstico. Los *minijobs* crecen también en situaciones de pluriempleo (como trabajos adicionales) y se concentran en mujeres (2/3 de los *minijobs* son femeninos) y también alcanzan tramos de edad elevados como transición a la jubilación o como complemento de pensiones una vez ya se ha alcanzado la edad de jubilación obligatoria. Los *minijobs* han sido una de las fórmulas más atractivas para, de un lado reducir la tasa de desempleo en Alemania en 2014 (5%) y de otro ganar competitividad y flexibilidad para las empresas alemanas aunque encierran, según los sindicatos alemanes, disfunciones al abonarse la hora trabajada de los *minijobs* en cuantía menor que los trabajos ordinarios al no existir un salario mínimo nacional y estar referido los salarios mínimos a algunos y no todos los sectores productivos.

En Reino Unido, hay que mencionar los “*zero hours contracts*” que son el paradigma de la ultraflexibilidad laboral ya que son contratos orientados a crear un marco de flexibilidad para los empresarios, para cubrir puestos temporalmente, picos de producción etc., donde el trabajo se realiza sólo durante breves períodos de tiempo y sin una jornada laboral fija y se abona solo las horas efectivamente trabajadas pero que también ofrece flexibilidad al trabajador ya que no tienen obligación de aceptar los trabajos ofertados (actualmente se cifra la existencia de casi 750.000 trabajadores británicos con estos contratos en sectores como la educación, la sanidad, la hostelería o las cadenas de *fast food*). Esta modalidad frecuentemente es calificada por los sindicatos como subempleo o empleo precario por su inestabilidad económica y por los bajos salarios percibidos y considerada un nuevo factor de desigualdad laboral en el mercado laboral británico. No obstante, viene resultando una alternativa para la incorporación de muchos trabajadores al mercado laboral, así como una fórmula útil para las empresas para ahorrar costes; reducir el absentismo laboral y

facilitar la flexibilidad laboral en tiempos de incertidumbre económica y para el Gobierno, que ha visto reducir las tasas de desempleo en Reino Unido en 2014 (6,1%).

En Italia con una tasa de desempleo mayor en 2014 (12,7%), los contratos temporales tienen una duración máxima de 36 meses y su cupo no puede ser mayor del 20 por 100 de la plantilla aunque la reforma laboral de 2014 ha producido su "descausalización". Para compensar esa situación, se ha introducido el contrato único (también denominado de "garantías crecientes") que pese a su denominación convive con los contratos temporales. Además, los cambios recientes en Italia han limitado la aplicación del famoso y controvertido art. 18 del Estatuto de Trabajo italiano que otorgaba la ventaja o beneficio a los trabajadores en caso de despidos ilegítimos de solicitar su readmisión, que ahora se limita a cuando existan defectos formales o a situaciones declaradas de discriminación de tipo político, sindical, sexual o racial.

En España, los expertos coinciden en la necesidad urgente de reducir de la dualización del mercado laboral entre fijos y temporales y frenar la utilización abusiva y fraudulenta de la contratación temporal y parcial. Bajo estos parámetros, la propuesta de reconducir todas nuestras modalidades contractuales hacia un "contrato único" ha cobrado gran fuerza en los últimos años para eliminar todos (o prácticamente todos) los contratos laborales actuales e implantar un único contrato indefinido para todos los nuevos contratados con un coste de despido progresivo en función de la antigüedad del trabajador, partiendo de 8 días salario/año hasta un máximo situado entre los 20 días y los 33 días salario/año.

Las críticas hacia el contrato único apuntan fundamentalmente a las dudas sobre su posible inconstitucionalidad (vulneración del artículo 35.1 CE y art 14 CE) si su régimen jurídico no incluyese una causa para su extinción, lo que vulneraría el principio de igualdad al coexistir dos tipos de contratos indefinidos, contraviniendo a su vez el derecho a la tutela judicial frente al despido injustificado, recogido en el Convenio 158 (artículos 4-6) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea aunque debería ser posible una formulación jurídica del contrato único que proporcionara suficiente confort para su viabilidad jurídica.

Con estos antecedentes, resulta indiscutible que las reformas laborales anteriores en materia de contratación laboral no han producido los resultados deseados. En ocasiones, se critica de manera excesiva la flexibilidad que permite en España el uso de la contratación temporal y/o parcial pero otros mercados laborales europeos muestran que todavía ofrecen soluciones más flexibles. El reto es ponerlas en juego con también ciertas dosis de seguridad para lo trabajadores. Ha llegado la hora de afrontar riesgos e innovar en la regulación de la contratación laboral en España.

Conversación nº 3: "Nuevas formas de organización del trabajo y de la producción".

El tercer eje temático de los citados sobre la organización del trabajo y la producción está inexorablemente unido a las cadenas globales de suministro y a la economía colaborativa.

(i) Sobre las cadenas globales de suministro y su posible regulación internacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró entre el 28 de mayo y el 10 de junio de 2016 su 105ª Conferencia Internacional que tenía como título: Construir un futuro con trabajo decente. Una de las Comisiones de Trabajo de la OIT ha debatido con 128 representantes de los Gobiernos, 103 representantes de las empresas y 180 sindicalistas, **la problemática del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro** con el objetivo primordial de establecer un plan de acción para abordar los déficits de gobernanza en las cadenas mundiales de suministro.

Algunas de las cuestiones relevantes que se expusieron por parte de los sindicatos, en relación a una posible normativa internacional sobre el trabajo en las cadenas mundiales de suministro fueron entre otras: (i) la necesidad de pasar de la unilateralidad a la contractualización mediante Acuerdos Marcos Globales de los compromisos de responsabilidad social empresarial con reconocimiento expreso de los grupos de interés, particularmente los sindicatos, a lo largo de la cadena de suministro con igualdad de exigencia y control del trabajo decente en toda ella; (ii) el derecho de los sindicatos de cada país a conocer los centros de trabajo que integran la cadena de suministro en su país y el libre acceso a los mismos; (iii) que la OIT plantee a la Organización Mundial del Comercio la exigencia y control de que los productos objeto de comercio mundial garanticen los derechos sociales y medioambientales; (iv) que la OIT cree una Comisión Tripartita de Expertos con el objetivo de elaborar un nuevo convenio de la OIT que sintetice y actualice los actualmente existentes del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

En la propia 105ª Conferencia Internacional de la OIT, se aprobó una resolución para abordar la defensa del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, lo que abrirá un debate sobre la idoneidad y alcance de la responsabilidad social de las empresas en los países cabeceras de las mismas y si la voluntariedad y unilateralidad de las medidas, es suficiente, o si es necesario contar con marcos regulatorios públicos internacionales a través de la adopción de un nuevo convenio internacional, o de contar también con marcos regulatorios privados en el contexto de la negociación colectiva global, para la extensión de los acuerdos marcos globales de las matrices o cabeceras a las cadenas de suministro, lo que es especialmente relevante en el sector textil pero afecta también a otros muchos sectores que se nutren para completar su ciclo productivo de proveedores externos.

El concepto de “trabajo decente” supone una irrupción en la ética en las relaciones laborales internacionales y conecta con la protección de la dignidad en el trabajo como principio ético jurídico. Ambos –trabajo decente y dignidad en el empleo- rigen la actividad de la OIT y ya aparecen en varios convenios y por traslación son incluidos en los Códigos de Conducta y en los Acuerdos Marco Internacionales promovidos por las empresas multinacionales a nivel global. El paradigma del trabajo decente tiene una dimensión ética muy relevante y una visión sobre el desarrollo y el crecimiento económico y la prosperidad global de modo que el crecimiento económico no puede ser sostenible si se ignoran los derechos de los trabajadores. La ética en las relaciones laborales internacionales, de este modo, proporciona un rostro humano a la globalización económica.

La gran virtud del trabajo decente y de la ética en las relaciones laborales es que constituye un potente marco integrador aglutinador de objetivos estratégicos y transversales de la OIT que también hacen suyos las empresas multinacionales, entre otros los siguientes:

- a. El derecho al trabajo (dependiente o autoempleo) tiene una dimensión ética de carácter subjetivo que conecta con la revalorización de la persona del trabajador como sujeto que trabaja y que tiene una importancia que se impone sobre la dimensión objetiva, esto es, sobre el fruto, resultado o producto final del trabajo humano. El trabajo (y mucho menos el trabajador) no es una mercancía o un artículo de comercio porque no se agota en los aspectos materiales sino que debe permitir según una consideración ética la realización personal, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad. El trabajo debe poder elegirse libremente y proporcionar ingresos suficientes para satisfacer las necesidades económicas y familiares básicas.
- b. La igualdad real (y no formal de oportunidades) en el empleo y en los ingresos debe suponer un freno o barrera infranqueable para cualquier forma de discriminación directa o indirecta, individual o de grupo, por razón de sexo, origen racial, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, condición funcional, edad, religión, ideología, etc. Para los Gobiernos y para las empresas multinacionales no solo deben importar los marcos regulatorios internacionales y nacionales que protejan la igualdad real de oportunidades en los mercados

laborales sino que debe ser relevante el impulso de una “cultura de cumplimiento” de las normas y de evitación del “fraude laboral” por todos los operadores.

- c. El salario justo y unos ingresos dignos se concreta en el axioma “igual salario en trabajos de igual valor” aunque ofrece una interpretación aislada en cada mercado laboral una vez los costes de mano de obra son asimétricos en todos los países del mundo y la globalización económica conduce a una deslocalización de actividades cada vez más intensa en cadenas de producción o suministro a países con costes laborales más bajos.
- d. La justicia social que exige el reconocimiento de acceso a procedimientos internos o externos de reclamación para gestión de los conflictos laborales y al fortalecimiento de estructuras institucionales que garanticen sólidas “estructuras públicas” de tutela de los derechos laborales a través de Administración y Tribunales laborales que vigilen el cumplimiento de las normas y, en su caso, re-establezcan los derechos laborales vulnerados.
- e. La calidad laboral que demanda la eliminación del trabajo no declarado con vulneración de derechos de los trabajadores y también debe evitar los trabajos inaceptables, con condiciones laborales pésimas, con baja productividad y bajo coacción. Asimismo, la calidad laboral apuesta por la preferencia por empleos indefinidos en detrimento de formulas de contratación temporal y de contratación parcial (especialmente si no es deseada por los trabajadores) que tienden a precarizar el empleo y a construir una brecha indemnizatoria y, a veces, salarial y prestacional entre los insiders (trabajadores indefinidos) y outsiders (trabajadores temporales o desempleados).
- f. La seguridad y salud en el trabajo que exige entornos productivos seguros y la exportación de las condiciones modernas de seguridad y herramientas y protocolos y sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales desde las multinacionales a sus filiales, socios, o proveedores locales en los países de destino.
- g. El dialogo social que pone el acento en la defensa de la libertad de sindicación, de afiliación y de la negociación colectiva o dialogo social como mecanismos idóneos para conseguir avances sociales y económicos para los trabajadores y que conecta también con la necesidad de aumentar el porcentaje de trabajadores “con derechos” y soportados bajo la cobertura o paraguas de los convenios colectivos.
- h. La protección social que demanda a los Estados nacionales políticas públicas de soporte para construir redes de protección y de cobertura cuando los trabajadores pierden su empleo y permanecen desocupados.

Este enfoque de “trabajo decente” basado en derechos laborales parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y, también, de la necesidad de coherencia entre la política económica, comercial y del empleo.

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada requiere por parte de la OIT y de las multinacionales la adopción de medidas en el plano internacional y local y, en cierta medida, un nuevo sistema de gobernanza de los RR.HH internacionales que debería forjarse en torno a los programas de *compliance* laboral internacionales y al código de conducta global y ética de cada compañía y que se proyecte en la toma de decisiones de contratación, promoción, retribución, formación o desvinculación o despido laboral tanto en plantillas propias como de la cadena global de suministro no solo el elemento normativo (como garantía de un estricto cumplimiento de las normas) sino el elemento ético que aspira a conferir legitimidad a la globalización económica y a la gestión de las relaciones laborales transnacionales.

El papel de la ética corporativa de las multinacionales en las relaciones laborales internacionales tanto en relación a sus empleados como a los de su cadena de suministro (socios, proveedores, comunidades locales) es por tanto esencial como agentes empleadores y de generación de riqueza en otros países evitando la contraposición entre el empleo y los derechos (ambos son necesarios), aspirando a generar en otros territorios empleos de calidad (trabajo decente) y generando una mayor integración entre la cantidad y la calidad del empleo.

(ii) Sobre la pujante economía colaborativa y su impacto en el empleo: ¿es necesario una nueva regulación laboral a nivel internacional? ¿y a nivel nacional?

La economía colaborativa o *gig or sharing economy* (o también llamada *peer to peer industry*) que se ha expandido desde UBER a otros sectores diseminando lo que se conoce como la uberización de las relaciones laborales basada en el trabajo a demanda o *on demand workforce* y en la proliferación de la figura del *freelance* y de los *crowdworkers* (por ejemplo, en alojamientos turísticos privados - AIRBNB- o en plataformas de venta de productos -ETSY-). La nueva economía colaborativa representa el triunfo del consumidor que en una sociedad hiperconectada se ha colocado en el centro de los modelos de negocio y que en algunos mercados y países está alcanzando una presencia dominante. Se trata de un modelo que se basa en la flexibilidad como regla general (y no como excepción) en la prestación de los servicios y en dónde los profesionales se adaptan a la demanda en el dónde, cómo, cuántas horas trabajan en un entorno colaborativo y de confianza con los clientes para búsqueda de un beneficio común. El consumidor es un público joven que busca, cada vez más, experiencias por encima de posesiones. El resultado es una oferta flexible y adaptada a los requerimientos puntuales de la demanda.

El medio facilitador de la economía colaborativa es, por excelencia, la tecnología que ha posibilitado el desarrollo de todo tipo de aplicaciones que empoderan al consumidor y lo capacitan para ser parte activa del modelo productivo sin el uso de intermediarios mediante una comunicación directa entre oferta y demanda. Las plataformas colaborativas, de este modo, anulan el rol del intermediario tradicional aunque se precisa que se apueste por una relación de confianza con el cliente que permita su entrada y recurrencia en el servicio o producto que se comercializa. Esa confianza se logra con las plataformas digitales o las *apps* que funcionan de manera rápida, transparente y eficaz para poner en contacto al cliente y al prestador del servicio. Además, el propio consumidor puede convertirse en "prosumidor" o microemprendedor siendo productor u ofertante de servicios cuando dinamiza el consumo y crea tendencias y arrastra consumidores a una determinada plataforma. Es la revolución del "freelance" que también está alterando y derribando mitos y afectando a las estructuras laborales de las instituciones laborales según aparecen reguladas en las normas laborales.

La realidad colaborativa de nuevas empresas ya tienen su propio nombre en Wall Street: el unicornio. El término se refiere al animal mitológico que tiene cualidades fabulosas y ahora en su acepción en el mundo de la empresa remite a empresas tecnológicas no cotizadas que generan una gran esperanza de riqueza y algunas de las cuales antes de su salida a Bolsa gozan de una valoración de más de mil millones de dólares. Así por ejemplo, la valoración económica de algunos unicornios es enorme: Airbnb alcanza 27.000 millones de dólares y Uber llega a 62.500 millones. El concepto "club de los unicornios" fue acuñado por Aileen Lee, fundadora del fondo de capital riesgo Cowboy Ventures. Entre los primeros unicornios más famosos destacan Google y Amazon (internet); Cisco (telecomunicaciones); Oracle y Microsoft (ordenadores) pero en los últimos años los unicornios son empresas de la economía colaborativa: Uber/Ola/Lyft/BlaBlaCar (servicios de transporte); Airbnb/Homeaway/We Work (alojamientos turísticos); Ebay/Trade Me/Etsy (productos); WhatsApp/Skype (telecomunicaciones); Alibaba (comercio minorista); Facebook (red social); Society One/Kickstarter/Lending Club/Prosper (entidades financieras sin dinero real); Netflix (películas); Freelander (Servicios); Chegg (Educación) o Instacart (Logística). Es más: muchas empresas

tradicionales no nacidas en la economía colaborativa están adaptando y evolucionando sus modelos de negocio a la nueva realidad promoviendo una relación más directa y digital con el consumidor y cliente, fomentando comunidades de usuarios y desplazando y girando a nuevas formas de organización del trabajo.

Estos nuevos unicornios se debaten entre la regulación o la prohibición tanto por organismos internacionales como por los Estados una vez están introduciendo nuevas formas de producción y de trabajo que, en ocasiones, escapan de la aplicación de la normativa laboral, fiscal, de competencia, mercantil, etc. Existen en relación a esta nueva realidad productiva pronunciamientos muy dispares de los Tribunales desde el reconocimiento o la publicación de sanciones a los operadores en distintos países por lo que urge obtener un mayor margen de certeza para operadores, competidores y clientes.

En resumen, parece claro que el futuro de la economía colaborativa no es una moda pasajera que aplique solo a las *start ups* sino un cambio disruptivo y profundo de paradigma que afecta a todas las empresas actuales y futuras y que se ven afectadas por la aparición de nuevos modelos de negocio más localizados, personalizados y a demanda pero también por nuevos modelos de trabajo y organización. La economía colaborativa desde la perspectiva de *compliance* implica enormes retos y amenazas y también grandes oportunidades que tendrán que ser resueltas con nueva normativa o, incluso, con nuevos espacios de negociación colectiva o de autorregulación de la economía colaborativa para buscar una seguridad jurídica que integre los intereses de los nuevos operadores, de los usuarios de los servicios y de los trabajadores.

Conversación nº 4: "Gobernanza en el trabajo".

La Gobernanza en el trabajo está indisolublemente unida al papel de la OIT en la regulación internacional de los aspectos nucleares del trabajo y a su conexión con el papel de las estructuras nacionales institucionales tanto de Administración e Inspección de Trabajo como de Tribunales laborales y de instituciones de mediación, conciliación y arbitraje de conflictos laborales.

En el ámbito de la OIT, se reconocen ocho convenciones fundamentales que constituyen los estándares mínimos en la protección de los derechos laborales a nivel global (figura 1), que han logrado 1200 ratificaciones (casi el 86%) tanto por los Gobiernos como por los empleadores y trabajadores. Dichos convenios son vinculantes y de aplicación universal, aun cuando los países no los hayan ratificado ya que el compromiso para respetarlos y hacerlos cumplir de acuerdo con su propia Constitución deriva de la mera pertenencia a la Organización.

La importancia de estándares internacionales laborales de alcance global es indiscutible ya que vinculan a los Estados que ratifican los convenios y los Gobiernos deben legislar mejorando los contenidos de los convenios ratificados. La experiencia de la propia OIT muestra que aunque los convenios sean un "suelo" mínimo de condiciones laborales y las "paredes" y el "techo" lo puedan establecer los Gobiernos en normas nacionales o las empresas a través de los acuerdos marco internacionales (IFA) o a través de códigos de conducta que mejoren las condiciones de trabajo de sus empleados y de su cadena de suministro resultan útil dichos estándares internacionales porque ayuda a que se protejan derechos laborales fundamentales y condiciones mínimas con carácter global con independencia del territorio o la jurisdicción aplicable.

La necesidad de la acción internacional de los trabajadores ha adquirido un renovado vigor con la globalización y las nuevas formas de organización empresarial. En ese contexto, en el ámbito de la regulación colectiva bilateral son relevantes los acuerdos marco internacionales *-International Framework Agreement (IFA)-* acuerdos que se negocian entre multinacionales y una federación

sindical mundial -UNI GLOBAL UNION, e Industrial Global Union- para cumplir estándares laborales mínimos en todo el mundo incluyendo la libertad sindical de sus trabajadores y admitiendo el control sindical. Desde esta perspectiva, los IFA son un instrumento regulador de condiciones laborales a nivel global.

Los IFA son un claro exponente de las redes sindicales de empresas multinacionales como manifestación de base del sindicalismo internacional y han demostrado ser una herramienta muy útil para ayudar a los sindicatos a la hora de organizar a los trabajadores en sectores y regiones en los que los sindicatos son débiles. Los países con mayor número de acuerdos firmados entre empresas y sindicatos globales son Alemania, Francia y España (figura 2).

Entre las multinacionales extranjeras que han suscritos acuerdos marco internacionales destacan ARCELOR MITTAL; BMW; BOSCH; DAIMLER CHRYSLER; EADS; EDF; ENEL; FRANCE TELECOM; FORD; H&M; LUKOIL; PSA; RENAULT; SIEMENS; SKANSKA; etc. Hasta la fecha se han firmado acuerdos entre otras las siguientes multinacionales españolas: ACCIONA; ENDESA; FCC; FERROVIAL; GAMESA; INDITEX; MELIA HOTELES; OHL; SACYR; y TELEFÓNICA.

En resumen, la internacionalización de la función de RR.HH y la gestión de las relaciones transnacionales ha generado un emergente y activo sindicalismo internacional y nuevos retos para las multinacionales a nivel global.