

## EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES

***Ismael Sáez Vaquero***

***Secretario General UGT-País Valenciano***

Lo primero que cabría aclarar es que el trabajo en el ámbito del derecho es relativamente reciente. Se trata de una disciplina jurídica que no tiene mucho más de un siglo y que con anterioridad estaban circunscritas las vicisitudes del mundo del trabajo en el marco genérico del derecho civil. Es con la aparición de las organizaciones sindicales con las que empieza a establecerse la necesidad de tratar las relaciones laborales en un espacio jurídico propio, y es este el que a mi entender determina el propio concepto de trabajo. Así pues, cuando hablamos de trabajo, lo hacemos entendiendo este como el regulado por el derecho que le es propio.

En este sentido, cuando hablamos del futuro del trabajo lo hacemos respecto de cómo puede evolucionar el derecho del trabajo o si este puede llegar a desaparecer como consecuencia de corrientes neoliberales y desreguladoras que lo vayan arrinconando a un espacio cada vez más estrecho.

La respuesta a esta pregunta solo puede venir de otra más genérica ¿el futuro estará dominado por los grandes fondos de inversión, grandes flujos de capital y multinacionales que actúan cada vez de un modo más rápido y sin cortapisas en un mundo global o la democracia será capaz de recuperar espacio en esa disputa permitiendo que la voluntad de los ciudadanos se imponga a los intereses del capital?

El escenario hoy es el de entender que para captar inversión conviene ceder terreno a la desregulación laboral. El derecho del trabajo, la negociación colectiva, el establecimiento de salarios mínimos se considera factores negativos en ese objetivo de competir y ganar mercados e inversión. Aparecen nuevas fórmulas de relacionar a los trabajadores con sus empresas mediante aplicaciones informáticas que pretenden trasladar la falsa idea de que estamos no ante relaciones laborales, sino ante relaciones mercantiles entre empresas y autónomos, cuando lo cierto es que las condiciones que definen una relación laboral al uso están presentes en esas nuevas maneras de intentar eludir la relación laboral.

Sin embargo, si lo que define el trabajo es un marco regulatorio que garantiza que el derecho a la negociación colectiva, el carácter vinculante de los convenios colectivos y su efectividad erga omnes sean los que determinen la dignidad del trabajo o lo que

puede ser considerado trabajo, lo primero que cabría avanzar es que las condiciones de trabajo deberían estar fuera de la competencia por la inversión del capital o, al menos, que la decisión de invertir responda en mayor medida a otros factores. Para ello es imprescindible que en el marco de la Unión Europea vayamos hacia una legislación en materia laboral más cerrada y homogénea. No basta la Carta Social Europea, es necesario establecer un Salario Mínimo Interprofesional europeo equivalente al salario medio de cada Estado que la compone, es necesario un Estatuto de los Trabajadores Europeo que establezca el mayor número de condiciones, obligaciones y derechos comunes y es necesario profundizar en la cesión de soberanía de las organizaciones sindicales de cada Estado en beneficio de un sindicalismo europeo de mayor unidad.

Para que estos objetivos se puedan cumplir hay que conseguir que la ciudadanía europea entienda que en el mundo global los actores que verdaderamente influyen son aquellos de tienen dimensión global, que los viejos Estados nación europeos por sí solos están a merced de las grandes potencias y de los grandes flujos de capital y que solo una Unión Europea cada vez más integrada, más democrática y con más capacidad de regulación puede ser determinante en la configuración de las relaciones trabajo y capital o, lo que a mi parecer es casi lo mismo, en las relaciones entre democracia y capital.

Las relaciones laborales, el trabajo, o son colectivas o no lo son. No es posible entender el trabajo como la relación existente entre un trabajador individualmente considerado y su empleador. Si ese fuese el camino que el futuro nos depara por recorrer, las relaciones laborales y el trabajo desaparecerían tal y como fueron construidos hace más de un siglo. Por tanto, los actores que ostentan la titularidad colectiva de la representación de los trabajadores, los sindicatos, deben ser objeto de apoyo. Frente al capital hay que oponer un contrapoder que lo equilibre y limite en interés de los ciudadanos y los trabajadores.

Además de la desregulación neoliberal, se plantea como reto o amenaza la revolución digital, la robotización y la convicción, en suma, de que estos cambios tecnológicos traerán la desaparición de muchos de los empleos o puestos de trabajo actuales. Sobre este particular hay voces que estiman que ese impacto será corregido por la aparición de nuevos empleos que vendrían a sustituir a los que desaparezcan y que el saldo global sería incluso el de más empleo. Otros, sin embargo, opinan lo contrario y, en cualquier caso, nada garantiza que ese nuevo empleo se dé de manera equilibrada en cada país, de tal manera que puede haber un corrimiento del empleo hacia determinados lugares del mundo en detrimento de otros. Este desplazamiento del

empleo se daría por factores de competitividad a los que no sería ajeno el nivel salarial y las condiciones de trabajo.

A mi entender, los nuevos cambios tecnológicos y su impacto sobre el empleo deben ser objeto de una apuesta por la reducción de la jornada de trabajo, por el reparto del empleo. Se trataría de intentar un pacto que, teniendo en cuenta la necesaria mejora de la competitividad de las empresas y sectores, diera oportunidades de empleo al mayor número posible de ciudadanos. Para ello hay que considerar que la reducción de jornada supone mejoras del rendimiento por hora, ya que es menor la fatiga y se pueden aumentar los ritmos de producción; en segundo lugar, habría que plantearse qué cesión es posible en materia salarial a cambio de esa reducción de jornada; y, por último, una menor fiscalidad y unos apoyos de las administraciones para fomentar ese reparto del empleo significarían apostar por el empleo poniendo más recursos en la ocupación con el ahorro en subsidios, de este modo, el impacto sobre los salarios de la reducción de jornada se verían amortiguados por la mejora de la productividad, la fiscalidad y las ayudas públicas.

Hay que entender que esa mejora tecnológica puede suponer la pérdida de empleos, pero en ningún caso una pérdida de riqueza, sino todo lo contrario. Así pues, se trata de repartir la riqueza mediante el reparto del empleo y una tributación justa.

Para concluir, el futuro del trabajo y las relaciones laborales es incierto, porque incierto es el futuro de la propia democracia en la era de mayor globalización capitalista conocida, pero como todo futuro está por escribir, nos corresponde a los que vivimos hoy dar los primeros pasos para que ese futuro sea robusto en derechos, justicia e igualdad.