



## Universidades Lusíada

Palomeque López, Manuel Carlos, 1946-

### **El derecho del trabajo y la transformación de la empresa**

<http://hdl.handle.net/11067/5498>

#### **Metadados**

<b>Data de Publicação</b>	2019
<b>Resumo</b>	<p>Las transformaciones de la empresa – empleador, empresario, empresa –, de su morfología tradicional y de su comportamiento en el sistema de producción y en el mercado, constituyen por sus muchas implicaciones económicas y laborales la manifestación acaso más relevante y rica de los nuevos escenarios que ofrece el sistema de relaciones laborales en el tiempo presente....</p> <p>The transformations of the undertaking – employer, business owner, undertaking –, of its traditional structure, and of its role played in the production system and market, constitute, due to their many economic and labor implications, the ultimate sound manifestation of the new scenarios that are developed within present industrial relations....</p>
<b>Palavras Chave</b>	Direito do trabalho, Empresa
<b>Tipo</b>	article
<b>Revisão de Pares</b>	yes
<b>Coleções</b>	[ULL-FD] Minerva, v. 09, n. 01 (2019)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-11-15T09:25:52Z com informação proveniente do Repositório

# **EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA**

## **THE LABOR LAW AND THE TRANSFORMATION OF THE UNDERTAKIN**

**Manuel Carlos Palomeque López**

Catedrático emérito de Derecho del Trabajo  
(Universidad de Salamanca, España)

Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo. Sin esas medidas enérgicas, nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT), Trabajar para un futuro más prometedor, Ginebra, 2019

**Resumen:** Las transformaciones de la empresa – empleador, empresario, empresa –, de su morfología tradicional y de su comportamiento en el sistema de producción y en el mercado, constituyen por sus muchas implicaciones económicas y laborales la manifestación acaso más relevante y rica de los nuevos escenarios que ofrece el sistema de relaciones laborales en el tiempo presente.

**Palabras clave:** Empresa; Cambio económico; Ordenamiento laboral.

**Abstract:** The transformations of the undertaking – employer, business owner, undertaking –, of its traditional structure, and of its role played in the production system and market, constitute, due to their many economic and labor implications, the ultimate sound manifestation of the new scenarios that are developed within present industrial relations.

**Keywords:** Undertaking; Economic change; Labor and employment legislation.

**Sumário:** 1. Las transformaciones sociales y el cambio normativo; 2. Las transformaciones de las relaciones de producción y la norma laboral; 3. Las nuevas formas empresariales; 4. La afectación del sistema de relaciones laborales y de su marco regulador.

## 1. Las transformaciones sociales y el cambio normativo

La modificación de las soluciones normativas como consecuencia de las transformaciones sociales es, como se sabe, una noción consustancial al ámbito jurídico general. La norma jurídica es, a fin de cuentas, una técnica de organización social que traduce al plano de la exigibilidad social una determinada voluntad política reguladora, por lo que el sistema normativo en su conjunto se muestra como una gran estructura institucional preparada políticamente para la seguridad y la conservación de las relaciones sociales vigentes. Realidad social y voluntad política son pues los ejes o engranajes del sistema normativo resultante. De modo que el cambio social conduce por lo común al ajuste y consiguiente mutación de la regulación jurídica de los conflictos sociales.

El conflicto de intereses es por ello una realidad social prenortativa que el Derecho viene a integrar o institucionalizar. La conflictividad social es así canalizada jurídicamente de acuerdo con el cuadro de intereses y valores propios de la opción política que expresa la norma jurídica en cuestión, los del grupo o grupos sociales capaces de imponer, dentro de un sistema determinado – el juego de las mayorías parlamentarias en un sistema democrático, por simplificar la respuesta –, su voluntad ordenadora. El conflicto social y la norma jurídica reguladora del mismo formarán parte ya, una vez ultimada la operación integradora, de la misma realidad jurídica.

Este cometido propio del Derecho – la integración de conflictos sociales –, común por consiguiente a toda norma jurídica, se cumple a rajatabla en el Derecho del Trabajo. Y es que la intervención del Estado en las relaciones de producción, a través de la promulgación de normas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado industrial y limitadoras, por lo tanto, de la voluntad del empresario en la fijación del contenido del contrato, responde históricamente a la necesidad social de canalizar el conflicto político surgido entre los protagonistas colectivos del sistema económico capitalista. El nuevo cuerpo normativo integrador habría de cumplir, así pues, la trascendental misión de imponer a la contradicción de intereses subyacente un cauce de circulación compatible con la permanencia y el desarrollo del sistema de producción y las paredes maestras de la sociedad liberal. Esta es, sin

duda, la función histórica que corresponde a la legislación del trabajo y, a la postre, al propio Derecho del Trabajo resultante de aquella.

El Derecho del Trabajo comparece, así pues, dentro del sistema institucional de la sociedad contemporánea, como un mecanismo de mediación en el conflicto social, cuyo objetivo político se sustancia en la persecución de un equilibrio estructural entre los intereses de los antagonistas. Al propio tiempo que instrumento protector de las relaciones sociales que legitima a través del contrato, el ordenamiento laboral limita la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza importantes medios de acción a los trabajadores. Por todo ello, no cabe duda de que la función social que ha otorgado en su momento carta de naturaleza al Derecho del Trabajo sigue siendo en la actualidad la integración del conflicto estructural del sistema de producción basado en la prestación generalizada de trabajo asalariado. Sin perjuicio, claro es, de las importantes transformaciones que se han producido en el entramado institucional de este ordenamiento desde sus orígenes, así como en sus soluciones normativas singulares, al hilo y como consecuencia de las modificaciones experimentadas por el sistema económico en su desarrollo histórico.

Parece fundado entender que el Derecho del Trabajo habrá de subsistir como cuerpo normativo, dotado eso sí de una u otra configuración institucional o incluso denominación, en tanto su función integradora siga siendo requerida por el sistema social. La presencia histórica del ordenamiento laboral no se debe, desde luego, al azar o al capricho de los legisladores, sino por el contrario, al diseño y a la ejecución de una precisa y singular misión, cual es la institucionalización de las contradicciones entre el trabajo asalariado y la titularidad de la organización productiva de la empresa.

## **2. Las transformaciones de las relaciones de producción y la norma laboral**

La singular posición estructural en que el ordenamiento laboral se halla situado dentro del sistema de relaciones sociales – si se tiene en cuenta la singular función política que le corresponde – le atribuye

desde luego su permeabilidad constitutiva ante las transformaciones económicas y sociales del conjunto. Porque las relaciones de trabajo asalariado, cuya disciplina jurídica constituye el objeto regulador del ordenamiento laboral, no son otra cosa pues que la articulación jurídica de las relaciones de producción – de la expresión principal de las mismas, al menos –, a las que aporta la estructura institucional que las hace posibles. Por lo que relaciones de producción, de cuya consideración se ocupa la Economía como ciencia social, y relaciones de trabajo asalariado, de las que lo hace normativamente el Derecho del Trabajo, no son sino las dos caras de la misma moneda. De donde Economía y Derecho del Trabajo, a pesar de su diferente naturaleza y punto de vista, están obligadas a entenderse.

Las transformaciones de la relaciones de producción que el sistema económico capitalista o de economía de mercado ha experimentado, de modo acelerado en las últimas décadas por cierto, se encuentran en consecuencia en el origen de buena parte de los cambios normativos de que han sido objeto las soluciones reguladora de las normas laborales. Es verdad que todos los cambios normativos son cambios políticos, en la medida en que una decisión de política normativa se encuentra siempre en el origen de la mutación o reforma institucional, con independencia de que en el origen de la mayor parte de las mismas se hallen razones económicas. De ser ello así, no tiene sentido en consecuencia mantener la distinción entre causas políticas y causas económicas de las transformaciones del Derecho del Trabajo. Por hipótesis, todas son políticas y económicas al mismo tiempo.

Es preciso distinguir, así pues, entre la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base – y este al sistema de producción –, y su contenido institucional – el modo de realizar dicha función –, que se subordina naturalmente a las contingencias políticas y a las cambiantes exigencias de la evolución del sistema productivo, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta. El Derecho del Trabajo ha convivido siempre, por cierto, con los incómodos requerimientos de la Economía, cuyas relaciones disciplinares – construidas sobre el alcance del factor económico en la configuración institucional del marco regulador del mercado de trabajo – han formado parte, en todo momento y por derecho propio,

de la relación de las grandes cuestiones teóricas de nuestra disciplina: crisis económica y ordenamiento laboral, adaptación y flexibilización del sistema normativo laboral a la realidad económica cambiante, etc.

El escenario económico del tiempo presente se ha visto sacudido por importantes mutaciones que se han proyectado, de modo necesario y con consecuencias relevantes, sobre el sistema de relaciones de trabajo y su marco institucional. Tres son, me parece, los procesos – relacionados entre sí, desde luego – que explican tan complejo precipitado social.

En primer lugar, los formidables cambios internos de que ha sido objeto con carácter general el proceso de producción de bienes y servicios como consecuencia de la implantación y desarrollo expansivo de técnicas revolucionarias de tratamiento del conocimiento por medio de computadoras y robots, de la informatización y la robótica –: las nuevas tecnologías de la información y la comunicación – las TICs y la utilización generalizada de internet – que han transformado verdaderamente – frente al modelo industrial hasta hace poco dominante – las formas de prestación del trabajo y de la organización productiva empresarial y, al fin, la propia fisonomía de las relaciones de trabajo asalariado y las condiciones en que estas se llevan a cabo. La digitalización de la Economía ha supuesto en el conjunto de los sectores productivos, así pues, una transformación profunda del empleo, de la ocupación y de los cometidos profesionales, cuyas consecuencias finales no se está siquiera todavía – los procesos en curso están lejos de haber concluido, a la vista de los avances de la robótica en los campos de la inteligencia artificial y el aprendizaje automático – en condiciones de aventurar. De este modo, el tránsito de una era *fordista* a otra *digital* ha deparado, por decirlo con las palabras de un informe reciente de nuestro Consejo Económico y Social, «una pérdida de peso de la fabricación en serie de productos indiferenciados hasta vislumbrarse en la actualidad la personalización del consumo y la producción singularizada de bienes» – CES, *La digitalización de la economía*, 2017.

En segundo, un nuevo ámbito territorial para la actividad económica general producto de la globalización o mundialización de la Economía y la consiguiente pérdida de valor de los modelos puramente nacionales de producción e instauración de nuevas formas de com-

petitividad internacional entre las empresas a partir de la cualificación profesional de la mano de obra y del coste económico de la misma. El Comité Económico y Social de la Unión Europea ya definía con claridad hace algunos años la nueva situación y sus consecuencias – *Dictamen sobre el empleo, competitividad y globalización de la economía, 1997* –: la «interpenetración profunda, organizada a escala internacional, de la producción de bienes y servicios, basada en las innovaciones y los progresos técnicos en el ámbito de los transportes y las telecomunicaciones, apoyada por un mercado financiero internacional que posibilita transacciones financieras realizadas en cuestión de segundos y que superan ampliamente las transacciones financieras reales, y flanqueada por un desmantelamiento mundial de las barreras comerciales, por organizaciones de ámbito mundial y por pactos de ámbito regional».

Por consiguiente, el ordenamiento laboral de las sociedades desarrolladas se ha visto afectado desde hace décadas por este nuevo ámbito económico, producto de una aceleración de los procesos históricos en juego desconocida por su intensidad en el sistema de relaciones industriales. Este escenario institucional no deja de ofrecer, así pues, un panorama complejo de profundas transformaciones en las relaciones de producción – un «enorme cambio fruto de la mundialización y de los imperativos que plantea una nueva economía basada en el conocimiento», Consejo Europeo de Lisboa, 2000 – sobre las que descansa el sistema normativo laboral. Y con un nuevo efecto asimétrico de la globalización económica encima de la mesa, ya que, de una parte, las instituciones políticas actúan en ámbitos nacional o regional – a pesar de los resultados limitados que ofrece en este terreno la supranacionalización europea –, en tanto que, de otra, las empresas transnacionales lo hacen a escala mundial, debido a la disminución continua de los costes de transacción.

Y, en fin, para completar el panorama, los efectos permanentes de la crisis económica, que se han incorporado con estabilidad al sistema social – acaso para quedarse con nosotros para siempre – con independencia de las fluctuaciones macroeconómicas de los ciclos. La precarización de las condiciones de trabajo, la flexibilización del sistema institucional, la exclusión social de capas de población cada vez más visibles y la desigualdad de grupos e individuos son, por lo demás, algunas de sus

más nocivas consecuencias.

La crisis económica es un tejido propio del cuerpo capitalista al que pertenece, por lo que ha acompañado de por vida al Derecho del Trabajo – lo siguen haciendo todavía algunos productos de la virulenta crisis financiera y económica mundial que estallaba en el otoño de 2008 a raíz de la caída de Lehman Brothers –, al menos de forma intermitente, para convertirse por cierto – tal como vengo diciendo desde hace tiempo – en «compañera de viaje histórico» del mismo para moldear bajo su influencia su cuadro institucional. Sin embargo, la crisis se instalaba de modo estructural en las economías industrializadas al menos a partir de la mitad de los años setenta del siglo veinte, para poner término sin duda a la edad de oro precedente de la legislación laboral y alimentar la adopción de políticas terminantes de ajuste económico y de empleo en los principales países industriales. Se había dado así la señal de salida a reformas laborales insistentes que ponían en su punto de mira – cada vez más ajustado su propósito revisionista – la corrección de algunos de los elementos compensadores más eficaces del modelo. De todo lo cual, el Derecho del Trabajo y su lógica constitutiva de compensación y cohesión social tuvieron que responder, con más frecuencia de lo que la racionalidad demandara, a la interesada operación de culpabilizarlo de las consecuencias negativas de la actividad económica, de modo que no es infrecuente que el empresariado lo siga considerando en parte como obstáculo a las adaptaciones del mercado.

Por lo que ya no es posible confirmar en el presente el mantenimiento de la ecuación tradicional con que se ha explicado la relación entre ciclo económico y ordenamiento laboral. Conforme a la cual la lógica clásica del Derecho del Trabajo presupone la expansión o, al menos, la estabilidad del sistema económico. El Derecho del Trabajo aparecería entonces como un ordenamiento de la redistribución de los recursos, para practicarse en su seno una negociación colectiva de mejora de las condiciones de trabajo y una acción sindical de presión y de contestación. El Derecho del Trabajo de la recesión económica se transformaría, por su parte, de un Derecho de la redistribución, en un Derecho de la producción de riqueza, para redescubrir así su vocación originaria de instrumento de racionalización económica de las reglas de juego aplicables a las relaciones profesionales. A pesar del buen comportamiento de

alguna de las magnitudes económicas del sistema, no se acaba de salir de las consecuencias de la crisis, si se tiene en cuenta la permanencia de la degradación de las condiciones de trabajo por las que tanto han hecho las últimas reformas del ordenamiento laboral. Porque pareciera ahora que el Derecho del Trabajo no sea otra cosa que el resultado de un agónico sálvese quien pueda.

### **3. Las nuevas formas empresariales**

Dentro de este panorama, el ámbito institucional de las formas empresariales se ha convertido desde luego en campo de experimentación principal del cambio. Podría decirse, así pues, que las transformaciones de la empresa – empleador, empresario, empresa –, de su morfología tradicional y de su comportamiento, constituyen por sus muchas implicaciones económicas y laborales la manifestación acaso más relevante y rica de los nuevos escenarios que ofrece el sistema de relaciones laborales. Producto todo ello de una estrategia empresarial renovada que se encamina a la consecución de mayor eficiencia en la organización de la producción y del trabajo en una realidad económica cambiante, de la mano de la adaptación, la eficiencia, la competitividad, la reducción de costes, la flexibilización y otras guías por el estilo.

Es el caso de los procesos de concentración económica de empresas, de fusión e integración de sociedades para hacer frente a las nuevas exigencias de la competitividad transnacional, en el marco de la unión económica y monetaria europea señaladamente, de los que son un exponente los grupos de empresa o empresas de grupo. Lo es también el de la descentralización productiva, como estrategia de gestión empresarial consistente en el desplazamiento hacia otras unidades empresariales – por filialización dentro del mismo grupo o no – de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se realizaban en la misma – externalización, subcontratación, *outsourcing* –. O la cooperación inter-empresarial a través de las empresas red o redes de empresas, mediante el establecimiento por vía contractual de nexos funcionales y no corporativos entre las empresas en cuestión que dan origen a las formas organizativas múltiples que se requieran para atender debida-

mente a exigencias cada vez más abiertas de determinados procesos productivos. O, en fin, la puesta en funcionamiento de tejidos empresariales pertenecientes a la llamada nueva Economía o Economía colaborativa que se sustentan a través de plataformas de internet y su ofrecimiento al mercado de bienes y servicios y se encuentran en el origen de nuevas ocupaciones y trabajos – *crowd-work* – a cargo de personas – *providers, partners, turkers* – cuya condición asalariada y relación con aquellas se pretende esconder detrás de las pantallas de los ordenadores y del disfraz de autónomos.

A la postre, se ha visto afectado en su conjunto el sistema de organización del trabajo resultante del capitalismo industrial sobre el que se ha construido la versión clásica del Derecho del Trabajo. De este modo, el modelo *fordista* de relaciones industriales, propio de la gran empresa industrial que realiza una producción en masa y responde a una concepción jerárquica y colectiva de las relaciones de trabajo – el convenio colectivo se erige dentro del mismo en la pieza reguladora básica de uniformización sectorial y territorial de las condiciones de trabajo –, ha dejado de ser el marco único de inspiración o de referencia del patrón normativo para coexistir, a la espera de ser superado sin remedio, con otras formas de organización del trabajo de la sociedad postindustrial.

Con todo, hay que tener en cuenta que la función integradora del conflicto estructural instalado en la relación de trabajo asalariado sigue siendo en el presente la razón del mantenimiento o permanencia del Derecho del Trabajo. Esta función esencial reposa – ya se ha dicho – sobre un delicado equilibrio estructural entre la libertad de empresa y el poder del empresario, por un lado, y la protección o tutela del trabajo asalariado – compensación de las desigualdades del contratante débil y de los grupos sociales dependientes –, por otro. La interpretación histórica de dicho equilibrio ha sido, desde luego, una operación contingente, de acuerdo en cada caso con los diferentes factores condicionantes en juego – el sistema político y la correlación de fuerzas sociales dentro del mismo, la situación económica, el papel desempeñado por la autonomía colectiva, etc. –, sin que en ningún caso la acción legislativa pudiera dismantelar el núcleo esencial del acuerdo social sobreentendido – traducible a la postre en la noción material de pacto constitucional –, so pena de privar al cuerpo jurídico laboral de su función legitimadora

primaria. El aparato institucional y las soluciones normativas de que se sirve el ordenamiento laboral, instrumentos por lo tanto para la realización de la función social que le es propia – es indispensable distinguir, por lo tanto, como se ha indicado, entre función objetiva del ordenamiento laboral y modo de realizarla en cada escenario y de acuerdo con los factores condicionantes del caso –, no han dejado de experimentar lógicamente las transformaciones históricas derivadas del desarrollo de los correspondientes procesos sociales, políticos y económicos.

El resultado último de este entramado no es otro, en fin, que la legitimación del sistema social y de su orden económico – sistema de libertad de empresa y economía de mercado propios del Estado social y democrático de derecho, arts. 1 y 38 CE –, cuya racionalización debe quedar asegurada siempre en el marco de las limitaciones y contrapesos conocidos, lo que a la postre habrá de servir de test para medir la efectividad social del propio sistema normativo laboral.

Se puede concluir así que la existencia de transformaciones institucionales – o de cambios de contenido en las diferentes soluciones normativas adoptadas – originadas por causas económicas es consustancial al Derecho del Trabajo, de las que ha dado muestra permanente en sus diferentes expresiones históricas, y que derivan de modo esencial de la propia función social de respuesta de la norma laboral frente a la realidad social objeto de regulación – la prestación de trabajo asalariado dependiente –, cuya operación ha sido moldeada en cada caso naturalmente por las modificaciones históricas producidas a lo largo de la evolución del sistema de producción de referencia y los cambios sociales aparejados.

El problema radica, sin embargo, en la determinación del alcance de dichas transformaciones institucionales, así como en la identificación de los objetivos singulares que motivan las correspondientes iniciativas legislativas que las hacen posibles, lo que no deja de ser, por cierto, una cuestión esencialmente política, aunque utilice vehículos o instrumentos de expresión de otro carácter. Y, de este modo, el conflicto de intereses instalado en el seno de las relaciones laborales proyecta lógicamente su debate o confrontación a este ámbito de reflexión. Por ello, la discusión acerca de la transformación o reforma del marco normativo de las relaciones de trabajo corre el riesgo, sin embargo, al igual que las

cuestiones de matriz política semejante – el debate sobre la flexibilización del marco laboral es un buen ejemplo –, de convertirse en una polémica puramente formal, desprovista de contenidos y amparadora por ello de las más heterogéneas propuestas en sintonía con los respectivos intereses en juego.

Bajo su cobertura formal, reformar o flexibilizar el marco regulador del mercado de trabajo puede querer significar, según quien realice la propuesta, desde la pura desarticulación de los elementos de tutela del ordenamiento laboral, so pretexto de que engendran supuestas e indeseables disfunciones para el desarrollo del proceso productivo – con significativa y peligrosa similitud a la situación antecedente a la intervención del Estado en los primeros tiempos de la industrialización capitalista –, hasta la lógica adaptación del ordenamiento laboral a las exigencias de las transformaciones sociales y económicas, acerca de cuya procedencia pocas discrepancias cabría aceptar en el plano teórico, pasando por diversas propuestas de carácter intermedio. Por ello, el debate sobre las transformaciones del Derecho del Trabajo debe ser referido, específicamente, a las iniciativas o modificaciones singulares que se pretendan llevar a cabo, desplazándose la discusión a un plano concreto de los contenidos y las soluciones normativas proyectadas.

Y así, no deja de resultar preocupante, desde el punto de vista del equilibrio estructural del modelo laboral del Estado social y de su función objetiva, el sesgo desequilibrador incorporado a determinadas operaciones de política legislativa frente a la crisis económica. Como sucede en nuestro ordenamiento, desde luego, a partir principalmente de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y disposiciones legislativas complementarias. Estas normas han llevado a cabo a través de instrumentos diversos un reforzamiento considerable del poder individual del empresario en la gestión de las condiciones de trabajo, con vistas a la consecución de un modelo pleno de gestión empresarial de la flexibilidad interna en la empresa y de mejora de su tasa de ganancia, entendida como presupuesto para la recuperación de la actividad económica, lo que forzosamente redundará en un deterioro parcial de la posición contractual de los trabajadores en la empresa. También efectúa, al propio tiempo, una erosión significativa del poder contractual colectivo de los trabajadores, mediante la de-

gradación efectiva de la negociación colectiva sectorial de condiciones de trabajo. Como consecuencia de lo cual, claro es, el desplazamiento sensible de la línea de equilibrio del modelo laboral en vigor hacia el territorio de los intereses empresariales está servido.

#### **4. La afectación del sistema de relaciones laborales y de su marco regulador**

El entero sistema de relaciones laborales y sus diversos componentes se han visto afectados en variable medida por las transformaciones apuntadas.

Se han visto sacudidos, por lo pronto, el propio trabajo – en su dimensión doble de actividad humana y de prestación contractual –, la ocupación y el empleo. No se trata ya solo de que la digitalización de la Economía haya producido – que lo ha hecho en efecto y de modo importante – un nuevo proceso, uno más desde la primera revolución industrial, de sustitución o reemplazamiento del trabajo humano por – en este caso – ordenadores y robots para la realización de todo tipo de tareas, de carácter intelectual o manual conforme a la distinción tradicional, sino que asistimos verdaderamente a una nueva división del trabajo, entre el trabajo digital y el trabajo humano. Con un amplio campo para el segundo, fuera de las destrezas que por el momento podrían llevar a cabo las máquinas, en la realización de tareas encaminadas a la – CES, *La digitalización de la economía*, 2017 – «resolución de problemas, intuición, creatividad, persuasión, adaptabilidad situacional, improvisación en entornos cambiantes y complejos, reconocimiento visual y del lenguaje natural, comunicación interpersonal, sensibilidad, afecto y empatía». Destrucción de empleo, como consecuencia pues de la incorporación de la nueva tecnología a los procesos productivos, y por otra parte aparición de nuevos nichos de ocupación ligados a los entornos digitales emergentes, que por el momento no está en condiciones de neutralizar en términos cuantitativos aquella sangría y además queda reservada por para las cualificaciones profesionales requeridas.

El nuevo sistema de ocupación y empleo arroja ya una fractura agrandada entre el trabajo cualificado, que por su adecuación potencial

a las exigencias tecnológicas empresariales sigue siendo demandado en el conjunto de la actividad productiva y al que se aparejan por lo común buenas condiciones de empleo, y el trabajo que no lo es, creciente como consecuencia del proceso de sustitución de mano de obra apuntado – desempleo tecnológico estructural – y de las carencias formativas que exhiben grandes capas de la población activa, que por lo mismo se convierte en precario y se sitúa en manos de quienes le discuten el reconocimiento de una relación laboral, o directamente se la niegan, y se aprestan a desplazar el riesgo empresarial a sus prestadores.

La descolectivización del sistema laboral, al propio tiempo, se abre camino con paso firme en la cultura social y en la agenda de iniciativas políticas conservadoras que ya han dado frutos considerables en el plano normativo. Presentadas estas como contribución a la modernización del marco regulador de las relaciones de trabajo, se trata en realidad de operaciones de política legislativa que han situado en su punto de mira el objetivo de recuperación del juego de la autonomía de la voluntad y consiguiente ampliación de la función reguladora del contrato de trabajo – la individualización de las relaciones de trabajo –, no otra cosa en el fondo que el reforzamiento de los poderes del empresario en la relación laboral. Puede dar fe de todo ello la degradación normativa experimentada por la negociación colectiva sectorial de condiciones de trabajo a que se ha hecho referencia.

No han sido ajenos a ello los cambios producidos en la estructura y composición, así como derivadamente en el comportamiento y actitud, de las clases trabajadoras – de los sujetos protagonistas del conflicto en general –, en cuyos ámbitos se muestran fenómenos nuevos y de variable intensidad como el acceso creciente de la mano de obra femenina y joven a los mercados de trabajo, la pérdida de importancia relativa del proletariado industrial tradicional, la difuminación – cuando no pérdida inclusive – de conciencia social, la crisis de solidaridad entre los trabajadores – fragmentación, individualización, corporativismo –, o, en fin, la precarización de las condiciones de vida y de trabajo de determinados grupos laborales. Tampoco los cambios producidos a la par en el comportamiento de las organizaciones sindicales. De un sindicalismo de masas dedicado a la contestación de los fundamentos de la sociedad capitalista se ha pasado por momentos en la realidad – sin el

abandono, en su caso, de los postulados estatutarios de transformación social – a un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado – mayor representatividad sindical, participación institucional, concertación social y legislación negociada, moderación salarial, neocontractualismo –. En la medida en que el objetivo del empleo se ha situado en el primer plano de la preocupación sindical, han prevalecido lógicamente las prácticas de diálogo y participación – frente al antagonismo y la reivindicación tradicionales – en las decisiones estratégicas de las empresas.

La identificación o determinación del empresario, así como de la titularidad y ejercicio de los poderes de dirección y control inherentes a su posición jurídica dentro del contrato de trabajo, se ofrece por momentos como un problema en el ámbito de relaciones empresariales cada vez más complejas. La mutación de los vínculos jurídicos y económicos entre empresas ha conducido, de la mano de categorías como el empresario plural o múltiple, a la alteración del punto de vista jurídico tradicional de construcción institucional del sujeto acreedor de trabajo dentro de la relación laboral.

Los cambios institucionales se han proyectado también, decididamente, sobre el contenido de la propia prestación de trabajo y las condiciones del mismo – salarios, tiempos, seguridad y salud, formación –. Al igual que sobre el lugar de la prestación – movilidad de trabajadores, trabajo a distancia – o el acceso a la protección social.

No puede decirse después de todo, sin embargo, que la respuesta del ordenamiento laboral haya estado por el momento en consonancia con el alcance de las transformaciones y la aceleración de los cambios. Acaso sí la de alguna jurisprudencia europea más sensible, al igual que los avances limitados en este campo de la autonomía y la negociación colectivas. Pero no la acción legislativa del Estado, condenada al parecer a permanecer a la distancia de los retos sociales a que ya nos tiene acostumbrados. Todo lo más, habría que decir por ello que la respuesta normativa por la que preguntábamos por el momento *se halla en construcción*, como José Luis Guerín titulaba en 2001 su magnífica película documental.