

NUEVAS TENDENCIAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO¹

SUMARIO.— 1. Introducción.— 2. Flexibilización.— 3. Negociación colectiva (búsqueda de la productividad y eficacia de la empresa).— 4. Métodos alternativos de composición de conflictos.— 5. Transformación del Estado de Bienestar Social.— 6. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica de los años setenta, la transformación del sistema productivo durante los años ochenta y los cambios producidos en los últimos cinco años en el pensamiento económico mundial, iniciaron un proceso de debilitamiento de los sindicatos así como una profunda transformación del sistema de relaciones laborales². Las dificultades de la situación económica y la gravedad de la situación del empleo, exigen de los agentes

1 Estudio realizado bajo la supervisión del Dr. D. Jesús María Galiana Moreno, con ocasión de la permanencia de su autora en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, entre los días 20 enero y 1 marzo de 1997, en el marco del Programa Intercampus 96/97.

2 Ante las sucesivas crisis derivadas de la sustitución de un modelo industrial a otro diferente postindustrial, las formas de contratación y organización laboral existentes son incompatibles con las necesidades de adaptación y flexibilidad de los nuevos tiempos.

sociales reconocimiento de la necesidad de establecer como prioridad la lucha contra el desempleo. Con motivo de la crisis, un gran número de empresas de todos los países industrializados está cambiando la organización del trabajo para adaptarla a las nuevas tecnologías y dotándola de una mayor flexibilidad³. El aumento en la intensidad de creación de empleo mediante una organización más flexible, así como una política salarial que propicie las inversiones generadoras de puestos de trabajo con subidas salariales moderadas y la reducción de los costes laborales no salariales, pueden ser consideradas medidas flexibles de mejora de la situación de empleo. Así es que se proponen reformas y cambios de la normativa laboral en el sentido de flexibilizar para impedir que aquella sea un obstáculo para el mantenimiento y para la creación de empleo. A ese proceso, según José María Vizcaíno⁴, corresponden hechos como la gran disminución de las afiliaciones sindicales, la crisis de la estrategia de la conflictividad y su sustitución por comportamientos negociadores y reformistas, o la tolerancia ante fenómenos como la famosa «flexibilización» de los derechos de los trabajadores⁵.

2. FLEXIBILIZACIÓN

Con el propósito de adaptarse a las nuevas tecnologías y los nuevos modos de organización del trabajo, el objetivo de muchos de los nuevos métodos de gestión empresarial es el fomento de la flexibilidad de la mano

3 El trabajo en equipo es uno de los conceptos que más destacan en las nuevas formas de organización del trabajo. Cfr. OZAKI, Muneto: *Relaciones laborales y organización del trabajo*, «Revista Internacional del Trabajo», volumen 115, número 1, OIT: Ginebra, 1996, p. 62.

4 *La Concertación de los años 90*, en «El Cambio Laboral en la Década de los 90», Dirección de Gonzalo Vidal Caruana, Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p. 15.

5 Los laboristas en la América Latina entienden que los gobiernos de los cuatro países que integran el Mercosur propician una política neoliberal. Esencialmente ella se basa en la pura competitividad de la actividad privada sin protección estatal. Esta mentalidad impulsa la flexibilización o la desregulación.

En la opinión de Alfredo Montoya Melgar, *Presente y Futuro de los Sindicatos* (Los sindicatos ante la década de los 90), *idem 1*, p. 29, «la corriente neoliberal que predomina en los países económicamente más avanzados repudia la filosofía del Estado de Bienestar, y nada quiere saber de lo que se le antojan antiguallas keynesianas».

de obra. Esta flexibilidad tiene particular influencia en la flexibilización de los derechos de los trabajadores. Muchos economistas distinguen tres formas fundamentales de flexibilidad: 1) flexibilidad funcional.— la capacidad de la empresa de desplazar a su personal para que asuma nuevas tareas o aplique nuevos métodos de producción; 2) flexibilidad salarial.— que consiste en que la empresa vincule los salarios a la productividad y a la demanda de sus productos; 3) flexibilidad numérica.— la facultad de adaptar el factor trabajo a la demanda de los productos de la empresa⁶.

Con respecto a la última forma de flexibilización, atiende al acomodo del número de trabajadores de la empresa. Sirva de ejemplo la posibilidad de despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y también las distintas causas de modificación de las condiciones laborales del contrato de trabajo. Se incluye aquí la movilidad geográfica de los trabajadores.

Durante la vigencia del contrato de trabajo debe existir la posibilidad de celebración de acuerdos, flexibilizando numéricamente los días y horas de trabajo del personal. De hecho, una revisión del sistema de relaciones laborales, presidido por el criterio de la flexibilidad y la capacidad de adaptación del personal a las circunstancias productivas de la empresa, dispone en la ordenación del tiempo de trabajo de uno de sus instrumentos más significativos.

Todas estas medidas reformistas y flexibilizadoras tienen como objetivo prioritario la organización más adecuada de los recursos de la empresa, favoreciendo su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Así pues, las relaciones laborales cada vez se entrecruzan más con los aspectos metajurídicos relativos a la gestión de los recursos humanos⁷. Como consecuencia, se subraya la reforma del

6 John Benson y Nick Ieronimo, en el trabajo *Subcontratación en Australia*, «Revista Internacional del Trabajo», volumen 115, número 1, OIT: Ginebra, 1996, p. 68, procuran examinar la práctica de la subcontratación, que facilita las tres formas de flexibilidad. Según estos autores, «Las tareas se llevan a cabo por contrata y no en relación con una especialidad laboral, sólo se paga el trabajo terminado y el número de trabajadores se puede adaptar a las necesidades de producción de la fábrica».

7 Según M. Rodríguez-Piñero, F. Valdés Dal-Ré y M^a E. Casas Baamonde, «Un especialista en el campo laboral no puede desconocer las nuevas realidades de esa gestión, por lo que, recobrando e insistiendo en prácticas anteriores, también a partir de este año se dará cabida más frecuentemente a estudios o trabajos relativos a la gestión de los recursos humanos», «*Relaciones Laborales*» ante un nuevo año, *Relaciones Laborales*, n^o 1, enero 1997.

contrato de trabajo individual y la reducción y eliminación en bastantes supuestos de una reglamentación legal mínima e imperativa. Pero, no sólo eso. La reforma del contrato de trabajo individual es una consecuencia de la necesidad de reforma del sistema económico, que tiene como enfoque las iniciativas de empleo. Así, pues, «La demanda de cambios en el Derecho del Trabajo se ha hecho sobre todo pensando en el sector económico tradicional, respecto al cual la demanda de flexibilidad implica cambios para favorecer una mayor adaptación de la mano de obra a las necesidades de la empresa y a las exigencias del mercado en que ésta se mueve, y un nuevo equilibrio entre protección del trabajo y exigencias económicas. Estos cambios propician la adaptabilidad del Derecho del Trabajo al nuevo entorno»⁸.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA (BÚSQUEDA DE LA PRODUCTIVIDAD Y EFICACIA DE LA EMPRESA)

Como respuesta a la disminución del trabajo industrial y a la clara expansión o globalización de la economía, otros nuevos fines se proponen a los sindicatos, dirigidos a dinamizar la acción y ampliar su propia influencia. Así que los sindicatos deben ser más que simples organizaciones representativas de intereses profesionales, vehículos universales de progreso social, económico y político.

La negociación colectiva deja de basarse en la confrontación para apoyarse en la armonización. La idea de la lucha de clases da paso a la concertación social, en la que sindicatos, empresarios y Gobierno comparten responsabilidades y poder. Así, la reforma normativa del mercado de trabajo no se encuentra acabada con las innovaciones y modificaciones que expresamente fueron impuestas por las leyes. Los agentes sociales deberán

⁸ Relaciones Laborales, Editorial, nº. 10, mayo 1996, p. 4. En el documento titulado «La lucha contra el desempleo y la exclusión», presentado por la OIT en la Conferencia del Grupo de los Siete sobre el Empleo, celebrada en abril de 1996, afirmase que «las *políticas macroeconómicas* tienen una importancia capital como modo de aumentar la demanda y de promover un crecimiento con gran densidad de empleos». Aún se menciona después la necesidad de impulsar la coordinación política y ciertas medidas con objetivos escogidos; la reforma del mercado de trabajo; el perfeccionamiento de los recursos humanos y la capacitación profesional; el reordenamiento del tiempo de trabajo y la consulta tripartita.

aplicar las reformas mediante la fijación de las condiciones de trabajo en los convenios y pactos colectivos. Este es un proceso continuo de dinamización y adaptabilidad a las nuevas reglas del mercado⁹ y refleja una tendencia favorable de sustitución de ordenanzas que ha facilitado nuevos ámbitos estatales de regulación.

En la reforma laboral de 1993-94, en España, se aprecian dos ejes: a) proseguir el camino de flexibilización de las relaciones laborales; y b) potenciar la negociación colectiva (que también es una vía flexibilizada). De hecho, la Exposición de Motivos de la Ley 11/94 habla de la «potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos», en un contexto de perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos y de fomento del empleo¹⁰.

Cierto es que las centrales sindicales españolas han conseguido implicar a la patronal en la tarea de racionalizar y modernizar la estructura de la negociación colectiva, adaptándola a la realidad de nuestro mercado de trabajo y con el objetivo de que ésta se constituya en un instrumento eficaz para la creación de empleo. El informe realizado por UGT sobre la evolución de la negociación colectiva en el primer trimestre de este año destaca que se ha conseguido una mayor regulación de las modalidades de contratación en algunos convenios sectoriales; se han creado marcos estatales, con un mayor desarrollo de los aspectos colectivos, como la composición de las comisiones paritarias y de resolución de conflictos; se está introduciendo también, a través del proceso de negociación, criterios para flexibilizar aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y la clasificación profesio-

9 Así es que, hablando sobre el Año Nuevo, la UGT define que su acción sindical, para este nuevo año, «será la vertebración y articulación adecuada de la estructura de la negociación colectiva, para fomentar la estabilidad en el empleo y conseguir unas relaciones laborales más modernas». Cuatro son los objetivos centrales que la UGT se propone para la negociación colectiva de 1997: la contribución a la creación e empleo estable; la garantía del principio de igualdad para todos los trabajadores; el reequilibrio de las rentas del trabajo en relación con las del capital, colaborando al mismo tiempo a la creación de empleo, mediante la moderación salarial, y; la vertebración y articulación de los convenios, y la participación sindical en todas las materias esenciales de la vida de la empresa. Revista Unión, n.º. 162, diciembre 1996, pp. 1 y 7.

10 *Convenios, acuerdos colectivos y contratos individuales tras la reforma laboral*, Alfredo Montoya Melgar, Documentación Laboral, n.º. 49, Año 1996, II, p. 19.

nal¹¹. Así es que la negociación colectiva ha sido muy importante para el desarrollo de condiciones laborales más flexibles y adaptadas al nuevo mercado de trabajo.

En la búsqueda de sistemas de determinación de las condiciones laborales menos rígidos y más adaptables a las circunstancias específicas de empresas y mercados de trabajo, se recurre tanto a una negociación colectiva más descentralizada como a un mayor juego de acuerdos colectivos de empresa.

4. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

La conveniencia de canalizar extrajudicialmente los conflictos y controversias laborales ha sido estudiada por muchos juristas laborales y no han faltado posiciones favorables en dicho sentido. Según Cachón Villar y Desdentado Bonete, aparte de la pluralidad y de los problemas de coordinación existentes entre los subsistemas autónomos y el subsistema estatal, ambos coexistiendo en el sistema convencional de solución de conflictos, «hay que señalar que la clave de la eficacia jurídica de un sistema extrajudicial de composición reside precisamente en las normas procesales que regulan sus relaciones con el sistema judicial. Esas normas, sobre las que la autonomía colectiva carece de poder de disposición, son las que definen tres puntos fundamentales para la eficacia de un sistema extrajudicial: el grado de obligatoriedad de su utilización, la eficacia de sus resultados y la estabilidad de éstos»¹².

Aunque la tradición española no se ha caracterizado por una recepción eficaz de los mecanismos no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo, fue sólo a partir de la segunda mitad de los años ochenta cuando comienzan a desarrollarse sistemas de solución extrajudicial en determinadas Comunidades Autónomas a través de acuerdos interprofesionales. Con

11 *La negociación colectiva debe crear empleo*, Revista Unión, nº. 155, mayo 1996, p. 12.

12 VILLAR, P.C., BONETE, A.D.: «Reforma y Crisis del Proceso Social (1994-1996): los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición», Aranzadi Editorial: Pamplona, 1996, p. 235.

la reforma de 1994, los sistemas extrajudiciales de composición de conflictos han recibido un nuevo y considerable impulso, culminando en la aprobación del ASEC (Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos) entre patronal y sindicatos.

Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, así como su ampliación, desarrollo y uso, deben ser promovidos en todo el mundo, pues, como señalan Tomas Sala Franco y Carlos L. Alfonso Mellado, «el modelo de relaciones laborales que se adivina en el horizonte se basará fundamentalmente en la autonomía colectiva, esto es, en una forma autónoma de fijar las condiciones individuales y colectivas de trabajo y en una forma igualmente autónoma de solucionar los conflictos, individuales o colectivos, jurídicos o de intereses, que surjan en la negociación de los convenios colectivos o en su aplicación o interpretación»¹³.

5. TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR SOCIAL

El Estado de Bienestar es un conjunto de políticas (fiscales y de gasto público) que hacen del Estado un agente económico y social de primer orden. Está integrado por: los sistemas de Seguridad Social (pensiones, enfermedad profesional, asistencia sanitaria y servicios sociales), los Servicios Públicos de Empleo, la Enseñanza Pública y los Programas Públicos de Viviendas. Es necesario el Estado de Bienestar porque: a) permite una distribución de la riqueza al margen de las reglas del mercado; b) fomenta la capacidad de consumo y mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Todavía, la situación de los sistemas de pensiones hace preciso acometer una serie de reformas que corrijan algunas deformaciones acumuladas. La orientación de estas reformas constituye un punto clave dentro del debate en curso sobre las perspectivas del Estado de bienestar. Así es que círculos de distintos pensamientos económicos difunden mensajes afirmando que el actual modelo social europeo ha tocado techo y que hay que adoptar una serie de medidas para racionalizar sus costes¹⁴. Aún, recomien-

13 «Los Procedimientos Extrajudiciales de Solución de los Conflictos Laborales Establecidos en la Negociación Colectiva», Tirant lo Blanch: Valencia, 1996, p. 11.

14 En efecto, si ha dicho que «The European systems of welfare provision, based on the ideas of solidarity and social cohesion, are now under constant threat, not only because of

dan que el Estado asuma un papel residual en la prestación de servicios. Así, la reducción de la protección social a un nivel «básico» puede explicarse en la actualidad con un argumento que se maneja con frecuencia por los poderes públicos, que se explica desde las demandas de abstención de la Unión Europea, y que los medios de comunicación contribuyen a generalizar: es necesario reducir el déficit público a través del recorte del gasto¹⁵.

Con respecto a España, lo cierto es que:

a) España debe integrarse en una Europa que es cuna del Estado de Bienestar, continente competitivo y con el mayor grado de cohesión social del mundo.

b) Los salarios y las cotizaciones no serán nunca causa de falta de competitividad. Las empresas españolas pagan a sus trabajadores en forma de salario en nómina y salario diferido (cotizaciones). La suma de ambos sólo es el 82% de lo que pagan las empresas en la Unión Europea.

c) La privatización de la Sanidad y las Pensiones profundizaría en la desigualdad y la marginación social. Los menos favorecidos estarían abocados a un sistema de beneficencia.

d) El nivel de prestaciones sociales no permite a la gente vivir sin trabajar.

e) La reducción del Estado de Bienestar favorece a minorías influyentes. La privatización del sistema público de pensiones supondría, en estos momentos, un beneficio para las entidades de ahorro y seguros privados de 250.000 millones de pesetas al año¹⁶.

Frente a estas perspectivas, los principales partidos políticos en España han sellado un acuerdo histórico, llamado «Pacto de Toledo», destinado a

the devastating effects of lasting high unemployment, internal financing imbalances and functional deficiencies, but also because of tremendous outside pressures caused by tighter budgetary policies (effect of EMU), political, ideological and commercial counter-offensives and, last but not least, growing international competition». *The financing of social protection in Europe: achieving the impossible?* Martín Hutsebaut. TRANSFER — European Review of Labour and Research, Volume 2, number 4, november 1996, p. 638. Así es que, los sistemas exigen adaptación a las transformaciones del mercado de trabajo.

15 Ricardo Pradas Montilla, Documentación Laboral, *Presentación*, no. 49, Año 1996, II, p. 5.

16 *Una Protección Social Pública y con Garantía de Futuro*, Revista Unión, no. 160, octubre de 1996.

reformular gradualmente el actual sistema de pensiones, con el fin de salvaguardar sus prestaciones.

En conclusión, puede afirmarse que la reforma de los sistemas de pensiones se encuentra hoy en la agenda política de la práctica totalidad de los gobiernos de los países desarrollados.

6. CONCLUSIONES

Las transformaciones tecnológicas y la globalización de la economía han cambiado las formas de contratación laboral. La búsqueda de la competitividad ha llevado a las empresas a reducir sus costes laborales. Así es que las empresas multinacionales, deseosas de mantenerse flexibles y activas frente a la competencia global, optan cada vez más por contratar trabajadores eventuales¹⁷, con la finalidad de poder responder con rapidez a las fluctuaciones del mercado. El trabajo a tiempo parcial y temporal, así como el descenso del salario en términos reales, son consecuencias inevita-

17 La tendencia legislativa en Alemania se alzó desde los años 80 en defensa de la flexibilidad y, consiguientemente, del favorecimiento del trabajo temporal como mal menor, bajo una clara premisa: «es mejor tener un trabajo por tiempo determinado que no tener ningún trabajo». La última Ley de Promoción del Empleo (Beschäftigungsförderungsgesetz), que entró en vigor el 1 de agosto de 1994, es el marco de la reforma del mercado laboral alemán y fue llevada a cabo por el Gobierno Federal con el fin de mejorar la competitividad de la economía alemana. La ley incide principalmente en la regulación de los contratos de duración determinada y en la legalización de las agencias de empleo privadas. La ley también incluye medidas al fomento del trabajo a tiempo parcial y modifica algunos aspectos referentes a la subcontratación de trabajadores, flexibilizando la ley reguladora. En Bélgica, la misma tendencia se hace notar. Recientemente, se ha emprendido un plan de reforma del mercado laboral, iniciado con el Real Decreto de 24 de diciembre de 1993, aprobado por el Parlamento el 21 de noviembre: el *Plan Global*, que ha adoptado la forma de Real Decreto. Las Leyes de 30 de marzo y de 21 de diciembre de 1994, tras el acuerdo central para el bienio 1995-1996, firmado el 7 de diciembre del mismo año, entran a regular parcelas que hasta el momento pertenecían a la esfera de la negociación colectiva y fueron elaboradas de acuerdo con una tendencia liberal. Entre otras medidas que componen el Plan, puede hablarse de una flexibilización del mercado laboral, a través de la nueva creación de una serie de contratos de duración temporal. En Italia, la flexibilización del sistema de contratación temporal empezó a partir de la segunda mitad de los años 70, con el D.L. 876 de 3 de diciembre de 1977. Las leyes 864 de 1984 y 44 de 1986 (conocida como ley «De Vito»), fueron respuestas al grave problema del desempleo juvenil.

bles de la globalización, a la que podría conceptuarse como una tercera revolución industrial. Es posible afirmar también que el estado de trabajo dependiente o de empleo por cuenta ajena en su acepción tradicional está desapareciendo, o tiende a desaparecer, del horizonte empresarial y desde esta perspectiva, pueden diferenciarse una categoría de trabajadores situada extramuros de la relación laboral mediante contratos de prestación de servicios sin dependencia o mediante contratos de actividades cedidas (subcontratación)¹⁸.

El crecimiento del desempleo, el envejecimiento en aumento de la población y la economía que no crece al ritmo suficiente para que ingresos y gastos se equilibren, exigen mayores gastos en pensiones de jubilación y desempleo¹⁹. En consecuencia, la financiación de la protección social se convierte en otro tema «estrella» en el contexto de las tendencias del Derecho Social, cual sea, la «crisis del Estado del Bienestar». Una verdadera reforma del sistema de protección social entraña muchas dificultades. Todavía, un nuevo modelo debe ser presentado y debe partir del mantenimiento del Estado del Bienestar con redefiniciones en términos de financiación y gestión.

En resumen, la crisis económica existente en todo el mundo ha afectado directamente la tasa de desempleo. Así es que la población inactiva ha aumentado y, en consecuencia, ha llevado el sistema de protección social a su propia crisis. La flexibilización del mercado de trabajo es una salida para invertir este cuadro, pero no es la única vía de recomposición del merca-

18 La obra de Jeremy Rifkin, *El Fin del Trabajo*, Ediciones Paidós, examina los efectos de la tercera revolución industrial sobre el empleo y sugiere la necesidad de un debate nacional más profundo sobre los problemas y esperanzas de la nueva era.

19 Según informe sobre la protección social en Europa (1995), los dos factores principales que plantean problemas a los sistemas de protección social existentes son: a) el envejecimiento de la población de la Unión, con el consiguiente aumento de la proporción de los recursos destinada a las personas que no contribuyen directamente en la generación de los mismos; b) la persistencia de un elevado desempleo, acompañado de una débil tasa de crecimiento económico, que genera importantes gastos en concepto de ingresos substitutivos e implica una reducción de las recaudaciones, como consecuencia de la disminución de las cotizaciones. In «Política Social de la Comunidad — Situación a 1 de enero de 1996», Comisión Europea, CECA-CE-CEEA, Bruselas — Luxemburgo, 1996.

do²⁰. Ella tiene que ser utilizada con moderación y el Gobierno es el principal actor de las reformas, que no pueden ser impuestas, sino que deben ser pactadas entre patronal y sindicatos.

MARÍA CRISTINA MATTIOLI²¹

20 Los años 90 han alumbrado nuevas políticas de flexibilización del mercado de trabajo. Así, España («reforma laboral» del bienio 93-94), Bélgica (Plan Global) o Alemania (donde se amplía la autorización de la contratación temporal por cinco años más), así como Francia (ley de reforma de los contratos precarios, 1990/613). «La duración del contrato de trabajo en la U.E. Evolución reciente en los principales países de la Comunidad Económica Europea». RIVAS VALLEJO, M^a del Pilar. Revista Técnico Laboral, n^o 70, p. 927.

21 María Cristina Mattioli Juíza Presidenta da 4a. Junta de Conciliação e Julgamento de Bauru. Professora de Legislação Social da Universidade do Sagrado Coração. Professora-visitante na Universidade de Murcia, Espanha. Mestre em Direito pela Universidade de Harvard, EUA.