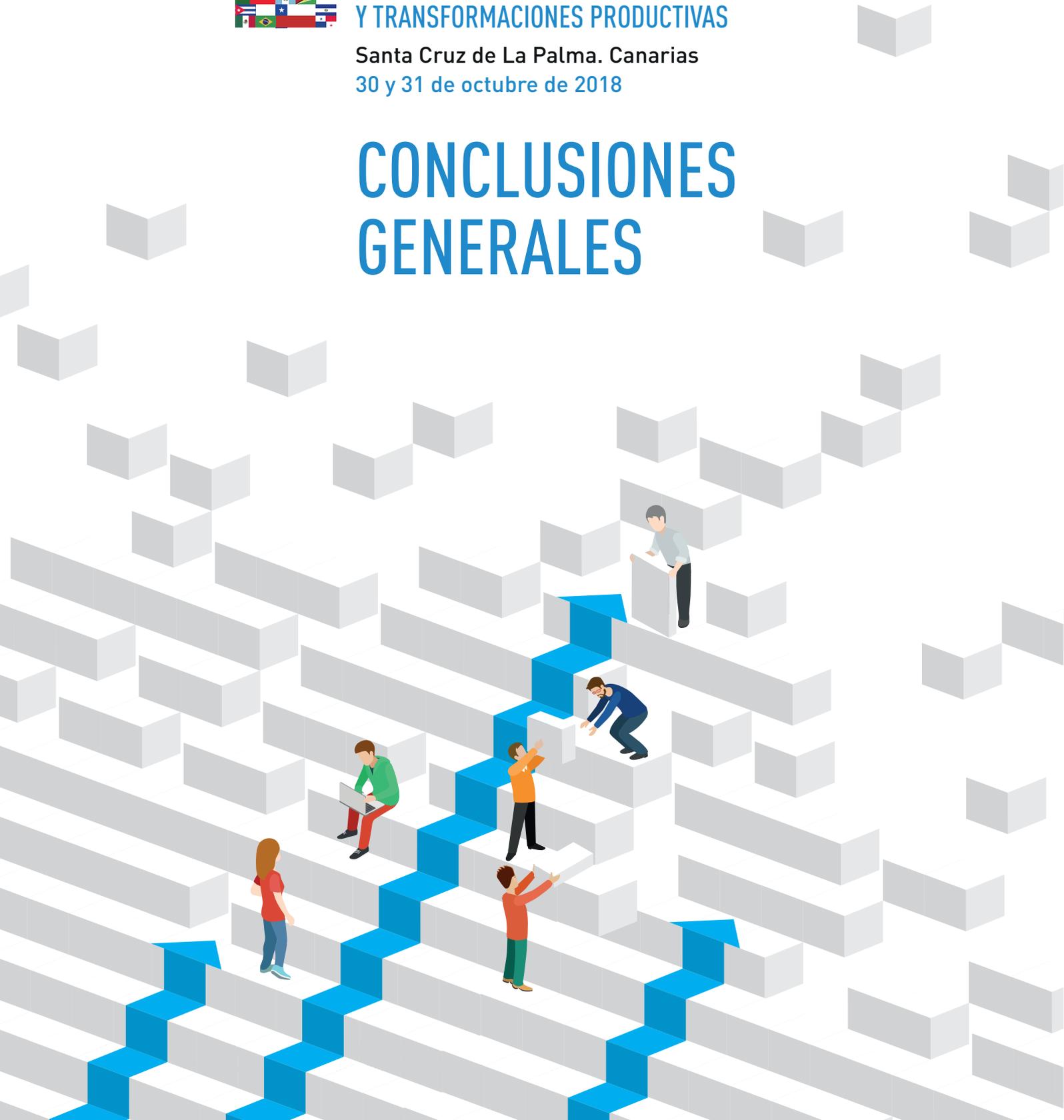




SIMPOSIO IBEROAMERICANO OIT
EL FUTURO DEL TRABAJO
UN ESCENARIO DE CAMBIOS TECNOLÓGICOS
Y TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS

Santa Cruz de La Palma. Canarias
30 y 31 de octubre de 2018

CONCLUSIONES GENERALES



Celebrados los actos y sesiones de trabajo del Simposio Iberoamericano OIT “El Futuro del Trabajo. Un escenario de cambios tecnológicos y transformaciones productivas”, que ha tenido lugar los días 30 y 31 de octubre de 2018, en Santa Cruz de La Palma, organizado por la Fundación CajaCanarias y el Gobierno de Canarias, se presentan en este documento las conclusiones generales alcanzadas por el conjunto de conferenciantes y expertos participantes.



01

El origen, recorrido e institucionalización de la idea misma de “trabajo decente” se remonta a la Constitución de la OIT, en 1919, para actualizarse décadas más tarde en la Declaración de Filadelfia, en 1944. Textos más recientes, como el Pacto Mundial para el Empleo de 2009 siguen dando cuenta de dicha categoría normativa, la cual ha tenido impacto en los ordenamientos internos y en normas internacionales y ha trascendido a otros foros y espacios como Naciones Unidas, proyectándose en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La noción de “trabajo decente” afronta actualmente nuevos desafíos: configurar un Derecho del trabajo modular, que abarque las modalidades de trabajo atípicas, la transición de la economía informal a la formal, el desdibujamiento de la relación de trabajo y la reevaluación de los indicios de laboralidad. A este respecto hay que destacar la relevancia de la Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo de 2006, cuya principal virtud ha sido la sistematización -no así la creación, ni la elaboración- de los indicios de laboralidad que utilizan los legisladores y los órganos judiciales.

02

El empleo del futuro es tema capital para la organización de nuestras sociedades, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, binomio esencial que con frecuencia no va unido. La preocupación es grande y general, pues no es descartable el riesgo de que, cuantitativamente, en el futuro, el trabajo subordinado y por cuenta ajena, por causa de los cambios tecnológicos, productivos y organizativos, pierda la importancia que desde la industrialización ha tenido como medio de obtención de una remuneración y medio de vida generalizado y crítico para el vivir en comunidad con dignidad personal y como factor esencial de integración social. El desempleo tecnológico y la pérdida de la necesidad de trabajo en organizaciones intensivas en capital apuntan a ese gran desafío, sobre el que ha advertido recientemente el Consejo Económico y Social. Cualitativamente, la tendencia a la polarización del empleo, provocada por el cambio tecnológico “disruptivo” y veloz, incrementa las nuevas formas de empleo “atípicas” –trabajo en la economía de plataformas, para apps de apps-, de bajos salarios y precarias condiciones, que contribuyen a la pérdida de valor del trabajo como medio de vida y de ciudadanía social y cuestionan la relación laboral clásica y el propio concepto del trabajo. De ser así, el empleo del futuro puede poner en riesgo la centralidad del trabajo en la sociedad y en la vida de las personas y el pacto social implícito legitimador –Estados, mercados, ciudadanos- sobre el que se organizaron los Estados sociales y democráticos de Derecho tras los conflictos armados y sociales del pasado siglo y sus Constituciones. En definitiva, nuestro modelo de vida y de organización social y jurídico-constitucional.

03

Los cambios en el empleo del futuro tendrán, con seguridad, un alcance antes desconocido, sin que las previsiones sobre ese alcance y efectos en su destrucción, creación y composición coincidan – negativas unas, que vaticinan la destrucción de empleo, y positivas otras, sostenidas en el crecimiento económico y de la productividad–. Pese a la falta de estimaciones convergentes, se calcula que 2000 millones de empleos en el mundo serán suprimidos o transformados. Un reto de gran magnitud que abre importantes riesgos, pero también oportunidades para que la alternativa transformadora de calidad – con probabilidades de afectación también discutidas, estimándose esa afectación en torno a una tercera parte del empleo mundial–, apoyada en la obtención permanente por los trabajadores de competencias y habilidades nuevas, tecnológicas desde luego, frente a su rápida obsolescencia en atención a la composición de ese empleo futuro, así como en el desarrollo de empleos productivos, pueda imponerse a la supresión de empleos de media y baja cualificación (desempleo tecnológico y su sustitución por desempleo friccional). El sector de relaciones y cuidados personales parece llamado a crecer por causa de los cambios socio-demográficos y del envejecimiento de la población en los países desarrollados con menor riesgo de sustitución (salud, educación, servicios sociales, dependencia, limpieza de hogar, turismo, hostelería, ciencia, información), con aparición de nuevos trabajos de calidad, aunque, en algunos sectores no profesionalizados, con modalidades contractuales de baja calidad y bajos salarios y una composición fundamentalmente femenina que reproduce estereotipos de género.

04

La tendencia a la polarización de empleos que, movida por el acelerado, intenso y extenso cambio tecnológico, afecta (ya a la banca, el comercio, y la industria, por la incidencia de la automatización y de la robótica) y afectará cada vez a más sectores productivos y empresas industriales y de servicios, aunque no de modo igual, tendrá como efecto singular depreciar los empleos de cualificaciones y tareas intermedias y rutinarias y manuales y rutinarios, expulsándolos hacia los empleos de baja y mala calidad. Una especie, pues, de vaciamiento de la “clase media” de empleos y trabajadores hacia salarios más bajos. En ellos la transformación tecnológica (automatización, robotización, inteligencia artificial, internet de las cosas, big data..., con un gran desarrollo por delante) y su eficiencia operativa, se prevé, sustituirán a los trabajadores, también en sectores tradicionales de la economía y en actividades de servicios. En los empleos de alta calidad, con competencias tecnológicas y demanda de trabajo desarrolladas, el efecto sustitución será menor, y se impondrá el efecto compensación, si los trabajadores no son sustituidos por máquinas capaces de realizar trabajos de alta complejidad intelectual, sino que supervisan a las nuevas máquinas y realizan trabajos intelectuales, creativos, interpersonales. En todo caso, las previsiones indican, pese a ser

inciertas, que el efecto sustitución y el desplazamiento de empleos y de trabajadores serán significativos a corto y medio plazo.

05

El crecimiento del empleo atípico, que es una constante desde las décadas finales del pasado siglo según todos los indicadores que han cuantificado ese aumento –por países, áreas geográficas y en el mundo-, y que ha cobrado nuevo impulso por la innovación tecnológica y sus efectos en la tendencia a la polarización del empleo, se traduce en una pérdida de derechos individuales y colectivos de los trabajadores, que tiene su correspondencia en los de seguridad social, y en un incremento de su inseguridad en el empleo y en sus condiciones de seguridad social, en definitiva, en una inseguridad vital. La mayor flexibilidad de los ordenamientos laborales “en nombre del empleo” y el empleo precario creado al amparo de esa flexibilidad (temporal, que es la gran contribución española a la “atipicidad” y precariedad del empleo como fenómeno global, a tiempo parcial involuntario, y otras modalidades en las que la duración y distribución del tiempo de trabajo presenta una gran irregularidad y pueden convertirlo en ocasional e inseguro, a la llamada, de “cero horas”, y, con él, el salario, insuficiente para la atención de necesidades básicas) inciden en las tasas de desempleo y ocupación, y, en nuestra realidad, en la que la contratación temporal ha encubierto la polarización tecnológica, incrementan la rotación de los trabajadores, afectando especialmente a mujeres, jóvenes, personas sin cualificación o de baja formación y cualificación, inmigrantes... Las formas atípicas de empleo dificultan la acción sindical, disminuyen las cuotas de afiliación y debilitan la negociación colectiva, además de que entorpecen el acceso a la protección social y de la salud. El empleo atípico tiene asimismo repercusiones negativas para la productividad, organización y capacidad de innovación de las empresas, para el funcionamiento del mercado de trabajo, así como para el conjunto de la sociedad, que no optimiza su inversión en educación/formación y cuyas pautas asentadas de consumo, de organización y vida se desestabilizan.

06

El Plan Director por un trabajo digno (2018-18-20) de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España se presenta como una propuesta para la lucha contra la precariedad y la mejora de la calidad en el empleo, habiendo sido acordado de forma tripartita, con la intención de recuperar derechos de los trabajadores perdidos con ocasión de la crisis de 2008. Incorpora medidas operativas de lucha contra la contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial no voluntario, el control de los fenómenos de externalización, la promoción de los derechos fundamentales y de la igualdad, la lucha contra el fraude en la elusión del contrato de trabajo y, especialmente, afronta el reto de vigilar y controlar las modalidades ligadas al trabajo a través de plataformas.

07

El crecimiento del trabajo no remunerado en el mundo, previsto por la OIT en la Iniciativa del centenario (Nota temática 2), sin perjuicio de su proyección positiva en el voluntariado, tiene la negativa de afectar fundamentalmente a las mujeres en la realización obligatoria de tareas de cuidado familiar no remunerado en un reparto desigual con los hombres, lo que impide o limita su participación plena en el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades, no obstante su incorporación masiva al trabajo remunerado y al sistema económico desde la mitad del pasado siglo (en los últimos cuarenta años en nuestro país). Por su parte, el incremento del empleo en plataformas digitales, también según la OIT, responde al desempleo –aun en niveles superiores a los anteriores a la gran crisis, enquistándose el paro de larga duración- y, en algunos países como el nuestro, es una fórmula que se utiliza para defraudar la aplicación de la legislación laboral a falsas formas de empleo autónomo.

08

Es conclusión unánime de los distintos debates e informes promovidos por diferentes organismos sobre el futuro del trabajo la necesidad de nuevas cualificaciones, competencias y capacidades de las personas trabajadoras, y de su formación continua, a lo largo de la vida con portabilidad, frente a su obsolescencia, para facilitar la transición tecnológica, atender la demanda de cualificaciones y favorecer su empleabilidad, con especial incidencia en las mujeres. Según la OCDE, el 65% de las niñas y niños actualmente en estudios de educación primaria trabajarán en empleos hoy inexistentes, lo que pone de manifiesto la necesidad de trabajadores con elevada capacidad de adaptación a las demandas requeridas por una transformación tecnológica global sin precedentes. Probablemente la falta de capacitación de los trabajadores, ante la aceleración del cambio, constituya un riesgo social nuevo que deban cubrir los sistemas de seguridad social, cuyo “ideal de cobertura” se había mantenido estable en Europa desde virtualmente la segunda mitad del pasado siglo, en que se produjo la confluencia de los sistemas *beveridgeanos* y *bismarckianos* de seguridad social.

09

El trabajo es la opción vital del ser humano, sobre la que gravita su dignidad, sus derechos y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE). El objetivo ha de ser el trabajo decente que solo se satisface con un empleo y de calidad, que permita cumplir el derecho a la suficiencia salarial que nuestra Constitución enuncia (art. 35.1). El empleo atípico legítimo ha de ser también decente. Las previsiones sobre el futuro del trabajo no ocultan que ese futuro ha de ser gobernado por las decisiones de los poderes políticos, pues ese futuro no puede venir impuesto por determinaciones ajenas a las decisiones de los Estados democráticos y de las organizaciones supranacionales en que se integran. No por el

hecho de que las transformaciones resulten de una economía digital global, de la expansión del sector financiero internacional, de la mundialización del comercio, quedan los Estados desapoderados de sus instrumentos de gobernanza de las relaciones laborales y de seguridad social y desprovistos de efectividad, sin perjuicio de la necesidad de utilizar instrumentos de más amplio alcance, entre los que la autonomía colectiva y las normas europeas e internacionales tienen un papel relevante que cumplir.

10

Constituye una necesidad, un reto y un desafío la reivindicación del Derecho del trabajo no de forma genérica, sino como derecho de ciudadanía, de referencia constitucional. La búsqueda del pleno empleo en el Siglo XXI debe dirigirse no sólo a lograr una cifra no elevada de desempleados, sino a lograr la dignidad salarial. La precariedad laboral y la inseguridad se reflejan también en unos ingresos bajos. Es necesario garantizar un mínimo de protección, atendiendo a la realidad plural y diversa del mundo del trabajo y mantener un debate serio y productivo sobre la renta básica universal.

11

La noción de trabajador propiamente dicha no ha experimentado ninguna transformación. Su recepción formal sigue siendo idéntica, en contraste con la diversidad de la población trabajadora, el modo de prestación, el trabajo y el propio empleo, que han cambiado de forma acelerada. Es, sin duda, la noción central del Derecho del Trabajo, convertida en su sujeto y en su objeto, en tanto es una noción construida a partir del concepto del ámbito de aplicación de la norma laboral.

12

La sociedad actual se encuentra inmersa en un doble enfoque acerca del modelo de ciudadanía, lo cual se ve reflejado en el debate entre una sociedad liberada del trabajo y otra fundada sobre nuevas esclavitudes. El primero lleva a una interpretación optimista bajo la cual se postula que se avanza hacia una nueva estructura social en una sociedad liberada del trabajo, por medio de una fuerte reducción de la jornada de trabajo. La segunda, por el contrario, parte de una apreciación negativa, basada en la idea de que la sociedad avanza hacia nuevas formas de esclavitud en el trabajo conforme revelan los datos constatados de trabajo infantil, trabajo no voluntario, situaciones de dependencia intensa y pérdida de protección social, entre otros factores.

13

La dependencia económica y la dependencia formal, jurídica, deben converger, para crear un marco hábil para dar cobertura a las diversas formas de prestar trabajo. Se hace necesario reactivar en el debate político una elaboración teórica, en particular de las organizaciones políticas, sobre la noción jurídica de trabajador, que afronte de modo claro y contundente la lucha contra la situación de eventual explotación que fundamenta, al fin y al cabo, la intervención jurídica.

14

Las políticas económicas convencionales, predominantes a mediados de los ochenta, han resultado fallidas décadas después, especialmente con la llegada de la crisis financiera de 2008 y como receta para su superación. Así se ha reconocido en trabajos y publicaciones recientes, realizados, incluso, en el seno de la OIT, que han puesto de manifiesto sus deficiencias y efectos perversos. Su contribución al incremento de las desigualdades y a las tasas de desempleo y subempleo en muchos países y su escasa efectividad para propiciar la recuperación han promovido un replanteamiento del pensamiento convencional y de la política macroeconómica. También el FMI parece haber comenzado a cuestionar dichos postulados; y ello porque, frente a sus beneficios en términos de crecimiento, que son relativos, sus costes en términos de desigualdad, además de ser importantes, pueden afectar negativamente al nivel y sostenibilidad de dicho crecimiento.

15

La OIT ha dividido la diversificación de las relaciones laborales en dos grupos: la mutación en las tareas y en el contenido obligacional del contrato de trabajo, en tanto que el trabajo cognitivo sustituye al repetitivo y monótono del fordismo y se recupera la inteligencia del trabajador como valor destacado en el mercado de trabajo; y la mutación igualmente en la modalidad de la relación de trabajo, dando lugar a la conocida expresión de trabajo atípico, dentro de la cual resulta relevante destacar que no puede colocarse el trabajo encubierto. El trabajo encubierto no es trabajo atípico, es trabajo ilegal. Los puntos de partida para afrontar la consecución de un futuro basado en trabajo decente deben tener en cuenta, al menos, los cuatro elementos siguientes: los convenios internacionales del trabajo de la Declaración de 1998, a los que se podría añadir otros, como el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo, el 131 sobre métodos de fijación de salarios a través de consultas y negociación colectiva y los convenios 1 y 30 sobre limitación de la jornada; la protección social del trabajo asalariado y dependiente, con independencia de las estipulaciones contractuales; el rescate de la presunción de laboralidad y el principio de primacía de la realidad y el refuerzo de la libertad sindical.

16

La protección social es una noción intrínsecamente vinculada al trabajo decente y a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030. En América Latina, el crecimiento económico en la región ha permitido aumentar los niveles de protección social y consolidar garantías para la infancia y otros grupos vulnerables, como los adultos mayores. Especialmente destacables son los avances en la calidad y humanización de los servicios de salud, equidad de género, diseño y puesta en práctica de la estrategia iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo, promoción del diálogo social y de los sistemas de evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, aplicación del convenio multilateral iberoamericano de seguridad social y el cómputo global de cotizaciones) y empleo en las personas con discapacidad.

17

Constituye una obviedad decirlo, si bien es necesario recordar que en el continente americano, pero también a nivel global, las mujeres no están en igual posición económica o social ni ocupan tampoco el mismo espacio que los hombres, particularmente, desde la perspectiva del mundo del trabajo. Con el fin de cumplir los objetivos y metas contemplados en la Agenda 2030 para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la OIT ha planteado un marco integral de medidas transformadoras que logre situar la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad de género, tanto en el hogar como en el trabajo, en el centro de todas las intervenciones públicas. A tal efecto, resulta imprescindible fomentar la negociación colectiva en el ámbito particular de las relaciones de trabajo, y otorgarle un mayor y más robusto papel en la puesta en marcha de acciones y adopción de decisiones en este sentido. Es preciso, asimismo, aumentar su nivel de cobertura, dado que en algunos países, especialmente en Hispanoamérica, actualmente es muy bajo. Resulta imprescindible articular acciones eficaces y que al mismo tiempo sean desincentivadoras frente a las infracciones de los principios y derechos de naturaleza antidiscriminatoria, sea en vía administrativa o judicial.

18

Dos de las experiencias más visibles y que previsiblemente se comportarán como características del trabajo del futuro, incluso del presente, en función de los retos que plantean al Derecho del trabajo, son el trabajo prestado a través de plataformas y dispositivos digitales y las cadenas internacionales de suministros y proveedores. No existe un marco normativo que afronte estas nuevas realidades económico-productivas, precisándose con urgencia abordar la ordenación jurídica de las nuevas formas de prestar trabajo en estos escenarios productivos, acotando adecuadamente la noción de trabajador, las condiciones de trabajo, así como sus fuentes de regulación.

19

El impacto de las cadenas de producción o de suministros en el sistema económico es ambivalente o contradictorio, porque al mismo tiempo que suponen un déficit de trabajo decente, contribuyen al desarrollo y al crecimiento económico y de la productividad. El reto y el desafío es hacer frente a estas prácticas y garantizar condiciones laborales justas en un contexto de ineffectividad de los ámbitos nacionales e internacionales de derechos laborales. Y la respuesta se encuentra en el mismo instrumento que general el riesgo. Hay que convertir estas cadenas en mecanismos de control y de mejora de las condiciones laborales: debe considerarse la pertinencia de exportar también derechos y garantías. La vía para mejorar la efectividad de este control y para lograr una efectiva aplicación de los derechos laborales es enlazar diferentes técnicas de intervención normativa, como los ya conocidos Acuerdos Marco Internacionales, pero también normas internacionales del trabajo, normas europeas y nacionales, y aun las decisiones unilaterales de las empresas, como los códigos de conducta, todo ello en un marco de participación sindical.

20

El trabajo prestado a través de plataformas y dispositivos digitales presenta una enorme variedad y dispersión. Pero el que realmente tiene relevancia jurídico-laboral es aquel en el cual la plataforma o el dispositivo digital inciden decisivamente en las condiciones de la prestación del servicio. En estos casos en los que se presentan zonas de confluencia con la laboralidad o no, la respuesta más inmediata hasta ahora ha venido siendo protagonizada por la labor interpretativa de los tribunales mediante la aplicación del test de laboralidad, buscando la presencia de indicios que permitan incluir o excluir la prestación de servicios del ámbito de aplicación del contrato de trabajo. La respuesta en vía legislativa ha sido en algunos países la regulación de determinadas garantías. Son soluciones parciales e ineffectivas. La actuación de la OIT a este respecto es, sencillamente, debida: se debe abordar este fenómeno promoviendo una protección social y laboral mínima, internacional o transnacional, que se base en un suelo de derechos establecido por los instrumentos internacionales de la OIT sin olvidar las acciones colectivas que complementen la insuficiencia normativa.

21

La organización empresarial acentuará la fragmentación de los procesos productivos, lo que permitirá reducir su tamaño o incrementarlo a través de su diversificación en el supuesto de empresas transnacionales y multinacionales, en todo caso con consecuencias en el empleo. La descentralización productiva empresarial a través de cadenas mundiales de valor, de suministro, busca incrementar la producción fragmentada, el empleo a bajo coste y su productividad para competir, beneficiándose las empresas deslocalizadoras –señaladamente, de empleos de cualificación media y baja- de las diferencias de precios,

condiciones de trabajo, y particularmente de los salarios, empujados a la baja, a las cuantías de los países subdesarrollados o en desarrollo, que son los lugares de la deslocalización productiva. La digitalización, que es por propia naturaleza global y comunicativa, permite producir, fabricar, diseñar productos y prestar servicios desde cualquier parte del mundo y en cualquier momento. Las deslocalizaciones crean empleo en países emergentes o en vías de desarrollo a precios más bajos. Las cadenas mundiales de suministros operan también, en sentido inverso, en el sector de servicios de cuidados personales tradicionalmente femeninos prestados por mujeres y hombres inmigrantes en los países industrializados de recepción, compitiendo sus salarios más bajos con los de dichos países. Las migraciones laborales seguirán creciendo en los próximos decenios, provenientes de continentes con aumentos de población en edad de trabajar.

22

Las políticas redistributivas y sociales con fortalecimiento del empleo y de la seguridad social para gestionar los riesgos de esta fase transicional son necesarias, como las políticas de sostenibilidad de las empresas y de reinversión de sus excedentes en la creación de empleo (relocalizaciones), que han de contar con el mayor grado de consenso posible. La sostenibilidad del empleo, en las propuestas de la OIT, se hace depender del desarrollo de políticas de diversidad, de evaluación del desempeño, de seguridad y salud, y de movilidad flexible.

23

El papel de la negociación colectiva debe consolidarse y reforzarse en el contexto internacional. El fundamento de la negociación colectiva es regular condiciones de trabajo y también las relaciones entre empleadores y trabajadores. Tiene una función económica, pero también otra de alcance político, como es la de contrarrestar el poder de dirección empresarial. Sin embargo, con la descentralización productiva, la externalización y con otros fenómenos se ha ido instaurando una negociación de mera adaptación en función de variaciones económicas. La negociación colectiva descentralizada se muestra ineficaz ante la emergencia de nuevas fórmulas productivas, como las redes empresariales y similares, donde aparece el inconveniente de que no existe una presencia articulada de todos los trabajadores en el ámbito correspondiente.

24

En el ámbito europeo, el art. 152 TFUE que contiene las bases de la negociación colectiva de dimensión europea, se ha regulado la categoría del comité de empresa europeo y, de otra parte, se han gestado Acuerdos Marco europeos firmados por sindicatos y federaciones empresariales de nivel transnacional. Constituyen un ejemplo acerca de por dónde pueden avanzar las relaciones de negociación en ámbitos supranacionales en el futuro. Por su parte, los acuerdos de libre comercio van a tener, sin duda, una repercusión importante sobre el futuro del

mercado de trabajo. Y ello será así, entre otras circunstancias, debido a la importancia que representa la introducción en los mismos de cláusulas laborales en el marco del desarrollo sostenible, con un alcance que va más allá de la mera operación de maquillaje de los intercambios comerciales, o de la evitación de situaciones de competencia desleal que pueden perjudicar a las economías desarrolladas.

25

Esencial es y será la gobernanza democrática de las transformaciones del empleo, del futuro del trabajo “que queremos”. El legislador no puede ser indiferente a las nuevas formas atípicas de empleo y a sus transformaciones aceleradas por diferentes causas, que no se imponen fatalmente a sus decisiones políticas, esto es, a las políticas económicas y propiamente laborales adoptadas democráticamente en el marco del pluralismo político que nuestra Constitución garantiza. El mantenimiento de la regulación vigente del contrato de trabajo, con sus notas caracterizadoras, exclusiones e inclusiones (relaciones laborales de carácter especial), y de los conceptos de trabajador y de empresario, o su revisión, en el sentido más amplio de la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), es una decisión de primer orden para organizar las nuevas formas de empleo atípicas surgidas de los nuevos modelos de negocio (trabajo para plataformas digitales, para apps de apps...) en el ordenamiento laboral o fuera de él, en el trabajo autónomo como formas colaborativas (crowdworking) de profesionales independientes. En esa operación es necesario fortalecer la autotutela colectiva, la representatividad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, y el diálogo y la concertación social.

26

Las normas procesales laborales son válidas por ahora para atender y combatir los fenómenos de la denominada “huida” del Derecho del Trabajo puestas de manifiesto a partir de determinadas estrategias organizativas y productivas empresariales. No obstante, podrían mejorarse en sus contenidos a fin de que esté asegurada la defensa y garantía de los derechos fundamentales, especialmente, en ámbitos que pueden quedar fuera de la aplicación de la ley laboral. Los nuevos espacios transnacionales y mundiales de producción y distribución plantean nuevos desafíos acerca de cómo atender debidamente las reclamaciones por parte de los trabajadores de sus derechos en sede judicial. Ello supone la necesidad de enfrentar nuevas reglas para determinar cuál ha de ser la legislación laboral aplicable a fin de garantizar unas mínimas y adecuadas condiciones de trabajo.

27

Las relaciones laborales en la actualidad están asistiendo a un auge de los sistemas de composición de sus conflictos al margen de las vías judiciales. Estos mecanismos venían siendo promovidos y conocidos en ciertos ámbitos del derecho de familia y del derecho del comercio, pero se han introducido con éxito también en los sistemas laborales: a nivel internacional se cuenta con diversos mecanismos que los promueven y fomentan igualmente en el ámbito laboral.

28

La solución extrajudicial de conflictos colectivos, jurídicamente, no plantea tantas dudas como la solución extrajudicial de conflictos individuales. El proceso laboral ha constituido en ocasiones una rémora y un obstáculo al desarrollo de sistemas autónomos e composición, porque la conciliación, mediación y arbitraje en los servicios extrajudiciales previos al proceso es en muchos casos irreal. El conflicto es lo que el trabajador percibe como conflicto, y la demanda no se utiliza exactamente para resolverlo, sino para conseguir por vía judicial lo que ha sido negado por la empresa. El conflicto en sí puede no resolverse, incluso con una estimación de la demanda, porque en el proceso no se toman en consideración ni las emociones de los sujetos ni otros factores que son causa o están en la base del origen del conflicto. Frente a ello, figuras como la mediación llevan a la recíproca comprensión de la posición del otro, sin romper de forma total unos puentes de comunicación entre las partes que, cuando se llega al Juzgado, resultan ya inexistentes.

29

Es indispensable prepararse y anticiparse para lograr gestionar eficazmente los riesgos y las oportunidades de las transiciones en las que estamos inmersos con el objetivo de la OIT de asegurar el trabajo decente, expresión de la “justicia o equidad transicional” en las distintas transiciones: tecnológica, demográfica, climático-energética y económica. Pero, ¿quién hace frente a los nuevos riesgos del empleo, del trabajo, de la protección social, en definitiva, de la existencia, esto es, a las consecuencias sociales de las transformaciones tecnológicas y productivas? ¿Cómo se garantiza el avance de la igualdad de género? La transformación es y será irreversible. Sin embargo, en ella el Derecho del trabajo y de la seguridad social no está condenado a no poder cumplir su función, que es propia del Estado social y se fundamenta también en el mandato de igualdad real que la Constitución dirige a los poderes públicos constituidos (arts. 1.1 y 9.2 CE). Ciertamente, ha de valerse de nuevos instrumentos, estatales, convencionales, internacionales, para corregir las inadaptaciones que aquejan a las normas y dispositivos tradicionales de los sistemas jurídico-laborales y de seguridad social, ante las desigualdades crecientes, que se incrementarán por la diversidad y la tendencia a la polarización de los empleos, aunque aún sean inciertas las magnitudes del efecto sustitución y del efecto

compensación sobre el empleo del cambio tecnológico, así como incierto es el tiempo en que se producirán.

30

Serán precisas decisiones políticas y políticas públicas, entre ellas políticas activas de empleo eficaces –de las que hoy carecemos–, que conformen marcos regulatorios y actuaciones que hagan frente a los nuevos riesgos y aseguren el futuro del trabajo y de la protección social para que sigan siendo factores esenciales en la conformación de sociedades inclusivas y cohesionadas. Los debates sobre la renta mínima universal y sobre la renta básica universal ciudadana encuentran aquí su sitio. Si la digitalización y la formación de los trabajadores aumentara sustancialmente la productividad del trabajo, necesaria para garantizar la competitividad de las empresas, las ganancias de productividad podrían financiar las pérdidas de empleo y las nuevas necesidades de protección social, lo que también debería comprometer a los Estados y a sus sistemas impositivos que habrían de financiar la falta de empleo y las demás partidas de protección social (prestaciones, pensiones) sin una excesiva dependencia de su existencia, esto es, del trabajo, si se confirma el contexto económico-productivo en que el trabajo pierde centralidad y peso en beneficio de las rentas de capital. En definitiva, es posible que no sea impertinente apuntar la posibilidad de que caminemos, antes o después, hacia un nuevo pacto social –Estados, mercados ciudadanos– sobre el que organizar los Estados sociales ante un mundo en transformación que ya ha comenzado.

EXPERTOS PARTICIPANTES

Conferencia inaugural

EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL MUNDO: LA CONTRIBUCIÓN DE ESPAÑA AL DEBATE GLOBAL.

D. Joaquín Nieto Sainz.

Director de la Oficina de la OIT para España.

Presenta:

D. Jerónimo Saavedra Acevedo.

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, exministro y expresidente del Gobierno de Canarias.

PANEL 1. EL FUTURO DEL TRABAJO: MUTACIONES DEL EMPLEO Y CONSECUENCIAS SOCIALES

Ponencia 1.

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL FUTURO: ¿QUÉ EMPLEO PARA UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN?

D^a María Emilia Casas Baamonde.

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta emérita del Tribunal Constitucional. Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS).

Ponencia 2.

LA DIVERSIDAD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA: LAS TRANSFORMACIONES DE LA NOCIÓN DE TRABAJADOR.

D. Manuel Carlos Palomeque López.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca.

Ponencia 3.

PRECARIEDAD DEL EMPLEO, DESIGUALDAD Y POBREZA: LA INSEGURIDAD DE LOS INGRESOS.

D. Eduardo Rojo Torrecilla.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Ponencia 4.

EL INCIERTO FUTURO DE LOS DERECHOS EN EL TRABAJO HUMANO.

D. Vincenzo Ferrari.

Profesor emérito de Filosofía y Sociología del Derecho. Universidad de Milán.

Presenta y modera:

D. Manuel Álvarez de la Rosa.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

PANEL 2. TRABAJO DECENTE Y RETOS PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Ponencia 1.

BARRERAS A LA IGUALDAD Y TRABAJO DE LAS MUJERES: LOS DESAFÍOS PARA UN FUTURO IGUALITARIO.

D^a Irene Rojas Miño.

Subdirectora del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Talca. Chile.

Ponencia 2.

TRABAJO TÍPICO Y TRABAJO ATÍPICO: ESTÁNDARES MÍNIMOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. LA FUNCIÓN DE LA OIT.

D. Humberto Villasmil Prieto.

Especialista principal en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales. Oficina de la OIT para los países del Cono Sur de América Latina.

Ponencia 3.

LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL COMO INSTRUMENTOS GARANTES DE UN FUTURO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE.

D^a Gina M. Riaño Barón.

Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Ponencia 4.

POLÍTICAS ECONÓMICAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE.

D. José Luis Rivero Ceballos.

Catedrático de Economía Aplicada. Universidad de La Laguna.

Presenta y modera:

D. Francisco Guindín Sancena.

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en Canarias.

Relatora:

D^a Carmen Estévez González.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

PANEL 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN: INNOVACIONES Y DESAFÍOS DE FUTURO.

Ponencia 1.

EL TRABAJO ORGANIZADO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES Y APLICACIONES DE DISPOSITIVOS: TRABAJADORES ASALARIADOS O CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

D. Alexander Godínez Vargas.
Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de Costa Rica. Coordinador del doctorado en Derecho de la Universidad Estatal a Distancia.

Ponencia 2.

ESTRUCTURAS Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES EN LA ECONOMÍA GLOBALIZADA.

D. Wilfredo Sanguinetti Raymond.
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca.

Ponencia 3.

LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SUS DESAFÍOS PARA LA ITSS. PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020.

D. Francisco Guindín Sancena.
Director Territorial de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en Canarias.

Ponencia 4.

ECONOMÍA DIGITAL Y CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS: CÓMO ENFRENTAR Y AJUSTAR LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

D. Hugo Barretto Ghione.
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República. Uruguay.

Presenta y modera:

D. Guillermo Barrios Baudor.
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos. Gerente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS).

Relatora:

Dª María del Carmen Grau Pineda.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

PANEL 4. LA GOBERNANZA DEL TRABAJO: PROTAGONISTAS E INSTRUMENTOS PARA LA ORDENACIÓN DEL TRABAJO EN EL FUTURO.

Ponencia 1.

NUEVAS DIMENSIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES DEL TRABAJO DEL FUTURO.

Dª Gloria Pilar Rojas Rivero.
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

Ponencia 2.

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN EL FUTURO: SISTEMAS JUDICIALES DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

D. Humberto Guadalupe Hernández.
Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sección de Las Palmas de Gran Canaria.

13.30 h. Ponencia 3.

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES EN EL FUTURO: SISTEMAS NO JUDICIALES DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Dª Lourdes Arastey Sahún.
Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Presenta y modera:

Dª Glòria Poyatos i Matas.
Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sección Las Palmas de Gran Canaria.

Relator:

D. Juan Miguel Díaz Rodríguez.
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

MESA REDONDA

EL FUTURO DEL TRABAJO, EL FUTURO DE LA PRODUCCIÓN Y EL GOBIERNO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

D. Pepe Álvarez Suárez.
Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT).

D. Jordi García Viña.
Director del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organización Empresarial (CEOE).

Dª. Cristina Faciaben Lacorte.
Secretaria de Internacional y Cooperación de Comisiones Obreras (CCOO).

D. José Ramón Dámaso Artiles.
Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura.

D. José Miguel González Hernández.
Director General de Trabajo del Gobierno de Canarias.

Modera:

D. Blas Trujillo Oramas.
Presidente del Consejo Económico y Social de Canarias.

Relatora general:

Dª Dulce María Cairós Barreto.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

ACTO DE CLAUSURA

PRESENTACIÓN DE CONCLUSIONES GENERALES DEL SIMPOSIO IBEROAMERICANO.

Dª Margarita I. Ramos Quintana.
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vicepresidenta de Seguridad Social de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS).

Dª Dulce María Cairós Barreto.
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

PONENCIA DE CLAUSURA

EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL MUNDO COMO DEBATE GLOBAL LANZADO POR LA OIT: AVANCES Y PERSPECTIVAS.

Dª María Luz Vega Ruiz.
Coordinadora de la Iniciativa del Futuro del Trabajo, Ginebra, OIT.

Presenta:

D. Emilio Atiénzar Armas.
Viceconsejero de Empleo y Emprendeduría.

COMITÉ DE HONOR

D. Fernando Clavijo Batlle.

Excmo. Sr. Presidente del Gobierno de Canarias.

D. Joaquín Nieto Sainz.

Director de la Oficina de la OIT para España.

D. Alberto Delgado Prieto.

Presidente de la Fundación CajaCanarias.

D^a María Emilia Casas.

Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

D. Anselmo Pestana Padrón.

Excmo. Sr. Presidente del Cabildo Insular de La Palma.

D. Sergio Matos Castro.

Excmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma.

www.simposiolapalmaoit.es

#simposiolapalmaoit

COMITÉ ORGANIZADOR

D. José Luis Rivero Ceballos.

Catedrático de Economía Aplicada. Universidad de La Laguna.

D^a. Margarita Isabel Ramos Quintana.

Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad de La Laguna.

D. José Miguel González Hernández.

Director General de Trabajo. Gobierno de Canarias.

D. Antonio Hernández Riverol.

Jefe de Gabinete de Presidencia. Cabildo Insular de La Palma.

D. Juan José Neris Hernández.

Concejal de Consumo y Sanidad, Mercado y Movimiento Vecinal. Ayuntamiento de Santa Cruz de La Palma.

Organizan:



Colaboran:

