

SINDICALISMO Y ACCIÓN SINDICAL EN EL SIGLO XXI: CRISIS ECONÓMICA Y TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO^(*)

FERNANDO FITA ORTEGA

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

(FERNANDO.FITA@UV.ES)

(JOSE.M.GOERLICH@UV.ES)

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

TRAS CONSTATAR LA DEBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SU MENOR CAPACIDAD DE MOVILIZACIÓN, EL ARTÍCULO ANALIZA POSIBLES FACTORES EXPLICATIVOS. DE UN LADO, CONSIDERA EL IMPACTO QUE PUEDE HABER TENIDO LA CRISIS ECONÓMICA. DE OTRO, ESTUDIA LOS FENÓMENOS RELACIONADOS CON LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO (MUNDIALIZACIÓN; DESCENTRALIZACIÓN; DIGITALIZACIÓN) Y EL IMPACTO QUE ESTÁN TENIENDO, Y SOBRE TODO, PUEDEN DESPLEGAR EN EL FUTURO INMEDIATO.

PALABRAS CLAVE

GLOBALIZACIÓN, CRISIS ECONÓMICA, REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA, TRABAJO, SINDICALISMO

CRISIS Y SINDICALISMO

El sindicalismo y, en general, los derechos colectivos de los trabajadores atraviesan una etapa difícil como consecuencia del contexto en el que deben desenvolverse: la presión de la economía y la mundialización y la transformación del modelo productivo. Pero no existe sólo tensión con el contexto; ésta parece retroalimentarse continuamente con la crisis institucional que padece. De este modo,

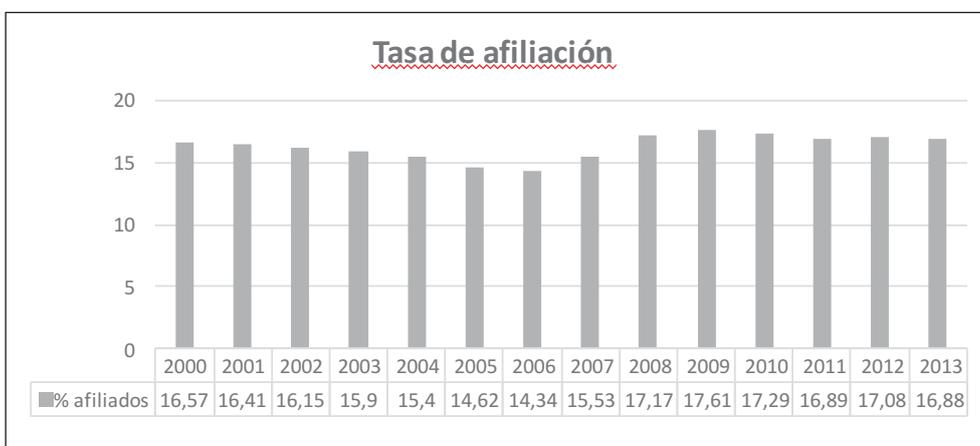
la crisis económica, junto con la crisis del modelo productivo y la del propio sindicato como organización, afectan enormemente a esta estructura representativa de los intereses de los trabajadores, así como a sus medios de acción.

Una primera manifestación de estas dificultades se encuentra, por supuesto, en la debilidad de la afiliación. Esta es una característica consolidada del sindicalismo español, que presenta unos bajos índices de afiliación. De acuerdo con las

^(*) Este trabajo tiene su origen en la participación de los autores en el seminario sobre “La libertad sindical en tiempos de crisis y economía digital” que se desarrolló en la Universidad de Talca (Chile) el 20 de abril de 2017.

estadísticas de la OCDE (<http://stats.oecd.org/index.aspx?r=124295>), nuestra tasa de afiliación se mueve por debajo del 16 % –lo que nos sitúa bastante por debajo de otros Estados miembros—. Es verdad que si atendemos a la densidad de la afiliación, resultante de la división del número total de trabajadores en activo entre los trabajadores en activo afiliados, advertimos una aproximación entre la española y la del conjunto de la OCDE.

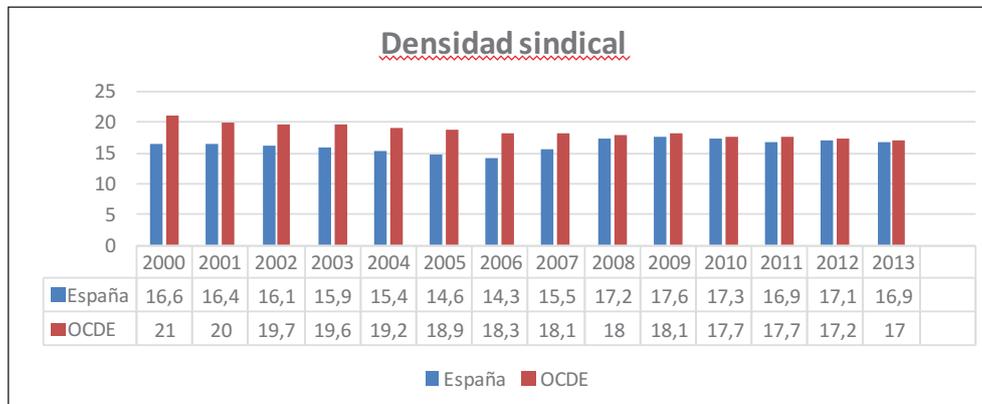
Pero la misma no resulta relevante. De un lado, porque la convergencia bien puede derivar de la disminución de población activa como consecuencia de la crisis económica; de otro, porque muestra una constante disminución de este índice en el conjunto de los países considerados, lo que implica que el fenómeno de la disminución de la presencia del sindicato no es patrimonio exclusivo de la experiencia española.



Las causas de la baja afiliación sindical española pueden ser de muy diversa índole. Algunas son estructurales entre las que destaca, seguramente, el carácter *erga omnes* de los convenios colectivos. En efecto, en la medida en que los convenios negociados por estos representantes van a desplegar su eficacia a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia de que estén afiliados o no a las organizaciones sindicales firmantes, la sindicalización se desincentiva a medida que crece su representatividad (Beneyto 2014: 16; Cilleros 2011: 35). Pero con toda probabilidad existen otros fenómenos que contribuyen a explicarla.

Por supuesto, la crisis económica y la transformación del sistema productivo han tenido notable incidencia en el sindicato, en sus medios de acción, así como en el nivel de sindicación. De una parte, la pérdida de importancia del sector industrial en favor del sector servicios incide sobre los porcentajes de afiliación sindical, toda vez que la presencia del sindicato es porcentualmente mayor

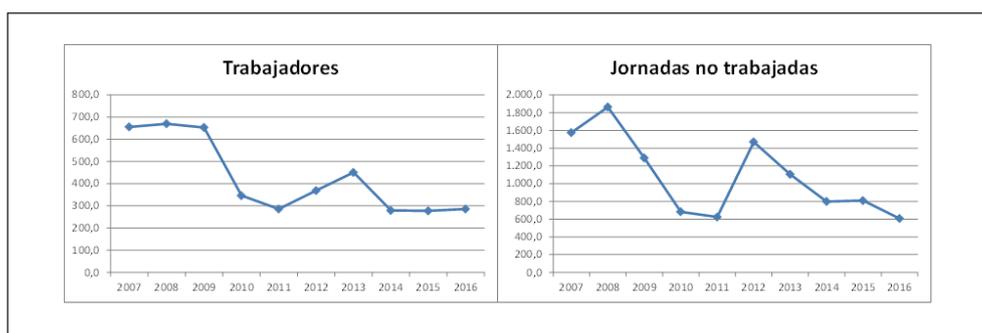
en aquél sector que en este (Beneyto 2014: 2). De otra, siendo España un país en el que el desempleo es un problema que cabría calificar de estructural, los pocos servicios que los sindicatos ofrecen para los desempleados no los hacen interesantes para este colectivo de ciudadanos (Alós 2015: 5). Por último, aunque no por ello menos importante, la inestabilidad en el empleo derivada de la crisis económica con el consecuente desfase entre oferta y demanda de mano de obra, no favorece la defensa (ni colectiva ni individual) de los intereses de los trabajadores. Los elevados niveles de temporalidad inciden, con toda probabilidad, de forma negativa en los niveles de afiliación sindical –aunque dicha repercusión se produzca de forma indirecta, al afectar a la antigüedad del trabajador en la empresa (CILLEROS 2011: 36 ss.)–, toda vez que el menor grado de identificación con la empresa, así como el mayor temor a represalias encubiertas por el hecho de la sindicación (Alós, 2015: 2) afectan de manera considerable a los ya de por sí bajos niveles de afiliación sindical en España.



Por lo demás, estos fenómenos no sólo se proyectan sobre la consistencia organizativa de los sindicatos sino sobre su capacidad de movilización. En efecto, pese al impacto que sobre las condiciones sociales y de trabajo han tenido las reformas que se han ido introduciendo en estos años de la segunda década del siglo, el número de participantes en las movilizaciones colectivas ha ido descendiendo. Valga como ejemplo la evolución en los últimos años del número de participantes en huelgas y de las jornadas no trabajadas por estas razón de acuerdo con la Memoria del CES para 2016 –cuya fuente es la *Estadística de Huelgas y Cierres patronales* del MEYSS–.

¿EL SINDICATO EN CRISIS?

El papel originario del sindicalismo se sitúa en la defensa colectiva y autónoma, ajena al poder estatal, de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados. El sindicato aparece históricamente, pues, como un sindicato reivindicativo en un contexto de conflicto social, defendiendo los intereses de aquellos a los que representa: la clase trabajadora. Con el paso del tiempo y la búsqueda de fórmulas de coparticipación e implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, de una parte, y en la gestión de las políticas sociales, de otra, el objetivo reivindicativo del sindicato se resiente, haciéndose corresponsable en parte de las políticas sociales aun cuando estas hayan implicado recortes de derechos.



En efecto, el paso del sindicato de contrapoder a ente cogestor de las relaciones laborales, implicado en el mantenimiento de la paz social, ha deteriorado la imagen del sindicato, especialmente en épocas

de crisis y de retroceso de los derechos sociales históricamente adquiridos (Baylos 2012: 37). Así, en su papel de agente interlocutor del empresario en el seno de la empresa, al ser los representantes sin-

dicales quienes negocian, en un contexto adverso, con el empresario materias tales como reestructuraciones de plantilla, modificaciones de condiciones de trabajo, o los propios convenios colectivos, los trabajadores llegan a sentirse “traicionados” por el sindicato, que no ha sabido defender su puesto de trabajo o sus condiciones de trabajo.

Esa misma visión negativa del sindicato puede haberse derivado del papel de representante institucional en el ámbito supraempresarial, en la medida en que el sindicato ha asumido un papel de interlocutor social al más alto nivel, negociando reformas legales —en muchas ocasiones viéndose sometidas al chantaje de la amenaza de una reforma unilateral por parte del Gobierno en caso de no alcanzarse el debido consenso— y corresponsabilizándose en la eficiencia de un sistema, el sindicato ha aceptado reformas con recortes laborales importantes.

En otro orden de cosas, la crisis del sindicato también deriva del vasto colectivo de sujetos cuyos intereses representa: trabajadores ocupados (con contrato indefinido y con contratos precarios), trabajadores desempleados, jubilados, autónomos, inmigrantes, etc. Estos intereses se encuentran muchas veces contrapuestos lo que puede, evidentemente, deteriorar la imagen del sindicato entre los mismos. Más aun cuando ese potencial conflicto se ha intentado avivar para criticar las movilizaciones contra las sucesivas reformas laborales de carácter regresivo de derechos laborales y sociales, señalándose que al activar medidas de conflicto contra las reformas —dirigidas, se nos dice, a crear empleo—, los sindicatos sólo piensan en los ciudadanos empleados con contratos estables, sin atender a las necesidades de los desempleados, trabajadores precarios o pensionistas, cuyos intereses se pretende tutelar —según el Gobierno— mediante unas reformas laborales dirigidas a la creación de empleo y el mantenimiento del sistema de pensiones. De este modo se ataca al sindicato en su propia base, negándole la representación de los intereses de los desempleados y de aquellos con empleos precarios.

Finalmente, el papel del sindicato como interlocutor social ha favorecido su percepción como ente institucionalizado, lo que ha conllevado en buena medida una visión negativa del sindicato,

no sólo por aparecer como un órgano alejado de las preocupaciones de la clase trabajadora a la que tradicionalmente ha representado, sino porque como tal ha participado en el descrédito que en los últimos tiempos ha afectado a las instituciones españolas. No entraremos en un análisis detallado de la amplia crisis institucional que hemos vivido en España en los últimos años, que afecta al conjunto de las instituciones y a la clase política y que ha situado la corrupción entre las principales preocupaciones de los españoles. Lo que interesa destacar es que de esta crisis institucional tampoco ha escapado el sindicalismo: aparte la reducción de los índices de afiliación, su histórica vinculación con partidos políticos ha hecho que la mala imagen de éstos se irradie sobre los sindicatos, sin olvidar las críticas a la gestión de los recortes en la etapa más dura de la crisis así como los propios errores cometidos por el sindicato. A ello hay que añadir la existencia de numerosos ataques interesados al sindicalismo (Baylos, 2012: pp. 129 ss.).

En este último sentido cabe apreciar cómo se ha utilizado, de forma interesada, los errores del sindicato, así como la situación de crisis económica, como argumento o excusa para profundizar en el ataque del sindicalismo y de la acción sindical, descalificándose al del sindicato y de sus principales manifestaciones. Se ha venido manteniendo, en este sentido, que la negociación colectiva frena el crecimiento, dado que al negociarse subidas salariales o al establecerse la indexación de los salarios (vinculándolos a la evolución del índice de precios al consumo) se perjudica la competitividad de las empresas, frenando la creación de empleo y obligando al ajuste de plantillas en tiempos de crisis. Relacionado con este argumento, las pautas que se marcan desde la Unión Europea se dirigen al redimensionamiento de la negociación colectiva a nivel empresarial, donde el sindicato tiene más difícil su penetración como consecuencia de las reducidas dimensiones medias de las empresas españolas, y donde el poder del empresario se encuentra más fortalecido al encontrar menos trabas. Por otra parte, el medio más visible de acción sindical, la huelga se presenta como un instrumento de lucha decimonónico que no respeta los derechos de la ciu-

dadanía por lo que se invoca la necesidad de limitar sus efectos, y sobre la que se proyecta una valoración negativa al culpabilizarla del empeoramiento de la situación económica —con el consiguiente retraso de la ansiada recuperación— y respecto de la que también se critica su falta de efectividad frente a las modificaciones legales, considerándose que a pesar de recurrir a ella no se consiguen cambiar las políticas socio-laborales de los Gobiernos. Posiblemente la razón última de estos ataques no es otra que la de favorecer el poder unilateral del empresario, privando de un contrapoder obrero en la empresa, en una clara evolución hacia un modelo de relaciones laborales contractualizado, donde los derechos colectivos de los trabajadores queden debilitados.

MUNDIALIZACIÓN Y MERCADOS REGIONALES

Esta ofensiva ideológica tiene, por otro lado, un componente jurídico, que se relaciona con un fenómeno más amplio: la constitución de mercados regionales. La transformación que viene experimentando el mundo del trabajo como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías, de la mundialización y de las nuevas formas de organización empresarial, así como de ciertos principios reguladores de la actividad productiva de ámbito supranacional, está afectando a innumerables instituciones reguladas por el derecho del trabajo y, entre ellas, los derechos colectivos de participación y representación de los trabajadores.

Los dos aspectos que de una forma más evidente han incidido en el ámbito productivo lo constituyen la generalización de la externalización productiva como forma de organización empresarial (externalización acompañada de deslocalización, sobrepasando las fronteras nacionales) y la aparición de espacios económicos regionales, aspecto este último que llevó a que, en el ámbito de la Unión Europea, las estructuras de representación de los trabajadores dejasen de revestir, hace ya dos décadas, una dimensión estrictamente nacional mediante la implantación de niveles de participación en las empresas de dimensión comunitaria (Directiva 94/45/CEE,

actual Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo) así como a que se fijasen unos derechos de información comunes para los trabajadores de las empresas o centros de trabajo radicados en Europa que cuenten con una cierta dimensión en términos de volumen de empleo (Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores).

Mediante la constitución de estructuras de representación y participación de ámbito supranacional se pretendió dar respuesta a la nueva realidad de empresas transnacionalizadas a la que el derecho nacional en materia de representación no daba una respuesta adecuada. Mediante la implementación de los derechos de información y consulta de los trabajadores se pretendió evitar situaciones de conflicto como la surgida a raíz del cierre de la fábrica Renault-Vilvoorde (Bélgica) en 1997, cuando la empresa anunció en rueda de prensa, sin ningún tipo de consulta o información previa a los representantes de los trabajadores, el desmantelamiento de la fábrica que Renault tenía en dicha localidad belga, procurando fortalecer el diálogo social y las relaciones de confianza mutua.

Sin embargo, la aparición de estos mercados únicos regionales no siempre ha resultado positivo para el ejercicio de los derechos colectivos (huelga y negociación colectiva). Así resulta en el caso de la Unión Europea en cuyo seno los principios de libertad de establecimiento y libre prestación de servicios (definidos como libertades fundamentales) y no falseamiento de la competencia han afectado a una materia (los derechos de acción colectiva) sobre los que la Unión carece de competencia.

Así se ha puesto de manifiesto en sentencias del Tribunal de Justicia ya conocidas como Viking (asunto C-438/05) o Laval (asunto C-341/05) o la menos conocida del Tribunal de la Asociación Europea Libre Comercio de 19 de abril de 2016 (asunto E-14/15) por las que declaran lesivas a la libertad fundamental de libre prestación de servicios las medidas de conflicto colectivo, promovidas por agentes sociales del país en el que una empresa de otro Estado Miembro presta servicios, en demanda de la aplicación de las condiciones laborales previstas en

los convenios colectivos vigentes en el país donde se prestan tales servicios, sin que dicha observancia sea exigible en virtud de la Directiva 96/71/CE. E igualmente ha sucedido en aquellas sentencias del Tribunal de Justicia en de las que se ha analizado la posibilidad de que un convenio colectivo pueda considerarse como un acuerdo colusorio, contrario al art. 101 TFUE (entre otras, Albany, asunto C-67/96; Brentjens', asuntos acumulados C-115/97 a C-117/97; o Drijvende Bokken, asunto C-219/97).

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA E IMPENETRABILIDAD SINDICAL

A todo lo anterior, se ha de añadir el impacto que sobre la organización sindical tiene el nuevo modelo productivo que se vislumbra, como consecuencia de la masiva incorporación de tecnologías. La que se ha dado en llamar cuarta revolución tecnológica abre nuevos retos para organización y acción sindical. De un lado, porque las nuevas tecnologías incrementan y llevan al infinito la posibilidad de que las empresas recurran a la descentralización productiva; de otro, porque generan nuevas formas de trabajo. Cualquiera de ambos fenómenos abre nuevos entornos hostiles para el sindicato.

La externalización productiva no es un fenómeno nuevo. Pero las novedades tecnológicas de los últimos tiempos, que mejoran las comunicaciones y de los procesos de intercambio de información, incrementan las facultades de las empresas en este terreno: lo que anteriormente eran fases del proceso productivo inseparables por su necesaria conexión con los posteriores se convierten en servicios que pueden ser fragmentados y remitidos a su prestación por terceros ajenos a aquellas.

El creciente recurso a la descentralización como forma de organización empresarial tiene importantes efectos sobre la acción sindical puesto que incide en la presencia de representantes de trabajadores en las empresas y, por consiguiente, la acción colectiva. Así, la normativa laboral en materia de representación de los trabajadores en las empresas ha quedado obsoleta en tanto que la misma parte de una visión dual de las relaciones laborales (CRUZ

2000), manifestándose como una institución de carácter bilateral (esto es, la representación de los trabajadores frente a un único sujeto: quien los contrata como empleador o empresario) cuando la realidad productiva, en la que se ha generalizado el recurso a la externalización, pone de manifiesto que en los últimos años se ha rebasado dicho carácter bilateral al ser cada vez más frecuentes las relaciones triangulares o, incluso, cuadrangulares. Pero además de este factor de desajuste, ha de tenerse en cuenta que la normativa sobre representación de los trabajadores tampoco se adecua al actual contexto de internacionalización en la prestación de los servicios, donde cada vez es más frecuente que estos se acometan fuera del territorio nacional.

En definitiva, la realidad en la que se desarrolla la actividad productiva, en un contexto globalizado y regido por la exigencia de competitividad, y que excede no solamente las fronteras de la empresa sino también de las fronteras nacionales, ha puesto de relieve la obsolescencia de la normativa reguladora de la institución de la representación de los trabajadores.

En efecto, teniendo en cuenta que la presencia sindical en la empresa en España se consigue por una doble vía (a través del establecimiento de secciones sindicales en las empresas, para lo que se requiere la presencia de al menos un afiliado en la misma; y a través de las estructuras de representación unitaria, elegidos por entre los trabajadores de la circunscripción electoral) los bajos índices de afiliación sindical a los que se ha hecho referencia previamente, así como las dificultades para constituir estructuras de representación unitaria de los trabajadores como consecuencia de la externalización y el redimensionamiento a la baja de las plantillas de las circunscripciones electorales (centro de trabajo) obstaculizan enormemente la implantación de órganos de representación de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la constitución de órganos de representación unitaria, estas dificultades derivan no sólo de la dimensión reducida de la circunscripción electoral, sino también de la generalización del recurso a la descentralización productiva, de modo que se pierden trabajadores

en la empresa principal (lo que puede conducir a la pérdida de representantes en la misma) y se dificulta la presencia de representantes en las empresas contratistas porque de considerar el lugar de prestación de servicios como centro de trabajo el número de representantes puede no alcanzar el umbral mínimo para contar con representación unitaria (Fita 2016: 29 ss.).

Por lo que se refiere a la acción sindical, el carácter triangular de las relaciones productivas supone un obstáculo para la efectividad de las acciones de conflicto que se puedan llegar a plantear por parte de los representantes y, además, comporta dificultades a la hora de que la acción sindical alcance al interlocutor válido en la determinación de las condiciones laborales. En efecto, si es la existencia de una “comunidad de trabajo”, donde se comparten unos mismos intereses y preocupaciones, lo que constituye la base de las estructuras representativas y su actuación frente al empresario, la descentralización productiva puede llegar a imposibilitar el surgimiento de un sentimiento de comunidad entre los trabajadores sometidos a dos –o más– empresarios distintos *en lo que podría denominarse una “comunidad de trabajo” sin autoridad única* (Lafuente *et al.* 2016: 153). Esta circunstancia puede, sin duda, mermar la capacidad de acción sindical dado que los trabajadores pueden sentirse al margen de los intereses y reivindicaciones de los agentes que las promueven.

Pero, además, tal y como se apuntaba anteriormente, la existencia de estas relaciones triangulares puede llegar a generar dificultades a la hora de conseguir que la acción sindical resulte efectiva. Así sucede en los casos de las movilizaciones promovidas en el seno de empresas contratistas, cuando los trabajadores actúan en demanda de unas mejores condiciones de trabajo, normalmente resultante de las condiciones para la ejecución de la obra o servicio negociadas entre empresa contratista y principal. En tales casos, con quien verdaderamente quieren negociar los trabajadores no será tanto con quien los ha contratado como tales, sino con la empresa para la que vienen prestando sus servicios y que, en el marco de un mercado competitivo, ha celebrado una contrata en unas condiciones lo más

ventajosas posibles para la empresa principal, ya sea porque la contratista ha buscado obtener la contrata ajustando mucho los márgenes o bien porque la principal presenta un contrato de adhesión en el que no se deja margen de decisión a la contratista.

Sin embargo la doctrina del Tribunal Supremo ha limitado de una forma notable la repercusión sobre la principal de las medidas de acción colectiva entabladas por los trabajadores de la contrata, así como las posibilidades de hacer que se siente a negociar los representantes de la empresa principal. Así, en su sentencia de 23 de enero de 2017 (recurso núm. 60/2016) en la que se debatía acerca de la obligatoriedad de la empresa principal, en virtud del artículo 8.2 del RDL 17/1977, de sentarse a negociar en el comité de huelga constituido por los trabajadores de la contratista en un conflicto promovido en el seno de ésta, el tribunal niega dicha obligación por cuanto la empresa principal *en modo alguno tenía la condición de empresario afectado porque no era sujeto del derecho correlativo de los trabajadores a llevar a cabo la huelga, por lo que tampoco tenía capacidad ni por ello obligación de concurrir a la negociación con el comité de huelga para buscar soluciones al conflicto y poner término a la huelga*

Por otra parte, y si bien tanto el Tribunal Constitucional como el Supremo han entendido que se produce una lesión del derecho de huelga cuando la empresa principal extingue la contrata por la huelga existente en la empresa contratista (entre otras, SSTC 75/2010 y 76/2010), o cuando la empresa principal acude a otras empresas del grupo para que se realicen los servicios prestados por los trabajadores en huelga (SSTS de 11-2-2015, recurso núm. 95/2014, y de 20-4-2015, recurso núm. 354/2014), se ha considerado por parte de este tribunal que cuando no exista una especial vinculación entre los trabajadores huelguistas y las empresas contrataron los servicios de otras para desarrollar la actividad desempeñada por los trabajadores huelguistas (consistente en su pertenencia a un mismo grupo empresarial) no existirá vulneración del derecho de huelga (SSTS de 7-2-2017, recurso núm. 412/2016, y de 16-11-2016, recurso núm. 59/2016).

SINDICALISMO Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

En todo caso, el impacto de las nuevas tecnologías sobre la acción sindical no se agota en las consideraciones anteriores. Estamos asistiendo a una nueva revolución tecnológica, la cuarta, que desplegará extraordinarios efectos sobre la conformación de las relaciones laborales y, por tanto, sobre la organización y la acción sindicales. Las dos primeras oleadas de innovación tecnológica desde finales del siglo XVIII se relacionan con el primer maquinismo vinculado al vapor y, en segundo término, con la combinación de la mecanización y la aparición de nuevas fuentes de energía con la división del trabajo. En el último tercio del siglo XX presenciamos una tercera revolución relacionada con la incorporación de las entonces llamadas “nuevas” tecnologías vinculadas a la informática y las telecomunicaciones. El escenario del cambio en curso se basa en estas mismas técnicas, cuya evolución ha sido extraordinaria en el relativamente corto espacio de tiempo transcurrido desde los años 80. Tan extraordinaria que, en el análisis del fenómeno, se ha impuesto la idea de que el cambio no es sólo cuantitativo sino también cualitativo.

No procede extenderse demasiado sobre los principales fenómenos que comprende este cambio (Goerlich 2017; Mercader 2017). De un lado, el desarrollo de la llamada “inteligencia artificial” incrementa los espacios que corresponden a las máquinas en la actividad empresarial. La difusión de la impresión 3D hace aparecer nuevas formas productivas que permiten sustituir los procesos tradicionales. De otro, en el plano de la conectividad, las iniciales funciones de internet (“internet de las empresas”) ha sido superada por la posible conexión en todo tiempo y lugar de todos los sujetos (“internet de las personas”) y de los propios objetos (“internet de las cosas”). Las propias funciones de los mercados tradicionales son sustituidas ventajosamente por la “internet de los servicios”.

Las repercusiones de estos fenómenos sobre las empresas y las relaciones laborales que en ellas se desenvuelven son inmensas. En el ámbito de la producción, se viene hablando de la “industria 4.0” para hacer referencia a la nueva organización del

proceso productivo. La combinación entre los avances en la digitalización y en robotización implican, en este sentido, una sustancial transformación de aquél. Los nuevos sistemas ciberfísicos permiten la explotación de las posibilidades de Internet estableciendo un contacto directo e inmediato entre consumo y producción. Ésta, por su parte, queda plenamente automatizada, por los avances en la generación de bienes o en la medida en que los CPS la dirigen o reorientan. La aportación humana viene así sustancialmente transformada. Por lo que se refiere a los servicios, la red abre nuevas posibilidades de organización de su prestación. Consumidores y proveedores de servicios interaccionan directamente entre ellos, en tiempo real y con independencia de la distancia física. La expansión de la llamada economía colaborativa incluye la aparición de nuevas formas de intercambio de servicios por retribución, la llamada *gig economy*.

Todo ello puede tener un extraordinario impacto cuantitativo sobre el mercado de trabajo puesto que la automatización de los procesos productivos y los avances en materia de comunicación parecen implicar un fuerte impacto negativo sobre el empleo, pasando a ser objeto de discusión si el mismo podrá ser compensado por el aumento del crecimiento económico derivado de la revolución tecnológica y de la aparición de otros filones de empleo (Mercader 2017: 38 ss.). Por otro lado, la economía digital puede tener importantes efectos cualitativos, sobre la conformación de las relaciones de trabajo. En efecto, robotización y conectividad generan nuevos tipos de trabajadores que se distancian de los tradicionales. En el ámbito de la llamada “industria 4.0” la combinación de los dos factores implica una sustancial mutación de la aportación humana al proceso productivo. En efecto, las relaciones laborales tienen poco que ver con su configuración tradicional en la medida en se produce la desaparición de las diferentes “regularidades” que han caracterizado tradicionalmente la aportación de servicios a la organización empresarial. Este fenómeno afecta a diferentes aspectos (Goerlich 2016: 180 ss.). De un lado, se transforma el servicio requerido que deja de estar estandarizado lo que requiere unas dotes superio-

res de adaptabilidad, con crecientes exigencias de polivalencia y de formación profesional, inicial y permanente. Cambian también, de otro lado, las circunstancias del trabajo: absorbidos los trabajos directos y rutinarios por las máquinas, la presencia continuada del trabajador en el centro de trabajo durante un determinado período de tiempo pierde su sentido —sin perjuicio de que, en una paradoja que es sólo aparente, la conectividad sin límites hace que el trabajador quede completamente “atrapado” por el proceso productivo—.

Por lo que se refiere a los servicios, el aumento de la conectividad ha permitido que en un breve espacio de tiempo haya hecho explosión la llamada “economía colaborativa”: nuevas plataformas digitales a las que cabe acceder en todo tiempo y desde cualquier lugar posibilitan la oferta directa de bienes o servicios y su adquisición. No es posible extenderse sobre el conjunto de cuestiones que suscita esta nueva forma de intercambio de bienes y servicios, fundamentalmente porque en todas las aproximaciones se insiste en que el fenómeno no es, ni mucho menos, unitario (Todolí 2017: 20 ss.). De entrada, la posibilidad de ofrecer servicios a través de las plataformas digitales directamente a quienes los demandan tiene una clara repercusión: como ha señalado la Comisión de la UE en su comunicación *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* (COM[2016] 356 final), “hace menos claros los límites establecidos... entre trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena o la prestación profesional y no profesional de servicios” (p. 2). De este modo, estas nuevas formas de prestación de servicios se mueven al margen de los sistemas de protección tradicionalmente establecidos por el ordenamiento laboral, apareciendo la “incertidumbre en cuanto a los derechos aplicables y el nivel de protección social” (p. 12).

Pero además, y sobre todo en relación con el tema que aquí interesa, la prestación de servicios en la *gig economy* tiene importantes repercusiones desde el punto de vista de la decantación de los intereses colectivos de los trabajadores. De un lado, en alguno de los modelos de este nuevo tipo de trabajo, se produce en una dispersión difícilmente imaginable hace un lustro puesto que la plataforma

posibilita una efectiva mundialización de la prestación de servicios. Incluso en aquellos casos en que no se alcanza tal dimensión no existen centros de trabajo ni nada que se le parezca. Por otro lado, no se trata únicamente de que los trabajadores estén aislados; es que aparecen además, de otro lado, intereses contrapuestos entre ellos. Las plataformas digitales posibilitan, en efecto, que los trabajadores entren en competencia entre ellos en relación con la aceptación de trabajos ofrecidos a nivel global; y, por otra parte, los posicionan en mejores o peores escenarios mediante los llamados sistemas reputacionales. Dispersión y diversificación son, por tanto, elementos clave del nuevo trabajo en la *gig economy*.

Desde la perspectiva sindical, este panorama es sumamente problemático. De entrada, parece claro que un desarrollo tecnológico sin control puede implicar que el incremento de la riqueza no se traduzca en una mejora de la situación general, al ir acompañado del de la desigualdad. Por consiguiente, resulta necesario desarrollar políticas de intervención activa en los procesos de innovación tecnológica; y resulta igualmente claro que el sindicato no puede ser ajeno a ellas. No pueden, en suma, afrontarse exclusiva y unilateralmente por las empresas. Los intereses que se encuentran en juego implican un papel activo del sindicato, como su interlocutor natural, y de los propios poderes públicos. Pero ello incide negativamente en su posición en relación con los trabajadores, en la línea que se ha examinado más arriba: los beneficios de la acción sindical no resultan apreciables de modo inmediato, si no únicamente en el medio y largo plazo.

Por otro lado, la transformación del modelo productivo actúa en la línea de erosionar la actuación sindical: la dispersión y la diversificación que parecen caracterizar las relaciones laborales del futuro producen este efecto. De entrada, desaparece la base física del trabajo por cuenta ajena: el lugar y el tiempo de trabajo. Y ello tiene efectos impactantes sobre las organizaciones de los trabajadores: su desaparición dificulta el reconocimiento de la existencia de intereses comunes entre ellos. La diversificación acentúa este fenómeno. De

entrada, abre una clara contraposición entre los trabajadores que ocupan posiciones estratégicas, en atención a su cualificación y funciones, y los que se mueven en el extrarradio del sistema. Pero la diversificación se produce incluso en el empleo marginal. Separados física y temporalmente, los nuevos medios de producción implica la aparición de ulteriores diversificaciones.

Todo ello tiene, por supuesto, repercusiones en la acción colectiva. La negociación colectiva, en esta línea, podría resentirse igualmente. Con carácter general, se ha asociado el nuevo entorno tecnológico a la negociación de ámbito empresarial. La preferencia por el convenio de empresa ha venido siendo un lugar común a lo largo de toda la crisis. Pero, con la mirada puesta en las transformaciones del sistema productivo derivadas de la cuarta revolución industrial, se insiste en su carácter prevalente. Y esto no es lo peor: con toda probabilidad, los cambios que se están produciendo apuntan a un incremento del papel de la contratación individual en la determinación de las condiciones de trabajo. Por último, aunque no por ello menos importante, la actual configuración del convenio colectivo presenta límites estructurales para dar cobertura a las nuevas realidades. Su estructura actual no se adapta fácilmente a las nuevas formas de prestación que van apareciendo. De un lado, muchas de ellas se sitúan en el terreno del empleo autónomo. No existen previsiones de negociación colectiva respecto al trabajo no asalariado; y, lo que es peor, otros sectores del ordenamiento particularmente relevantes —derecho de la competencia y disciplina del mercado— plantean serias objeciones para su proyección en él. De otro lado, y sobre todo, la disciplina de la negociación colectiva sigue confinada en el ámbito de los estados nacionales, mientras que las nuevas formas de prestación se desarrollan a nivel global. La cuestión de cómo hacer llegar la tutela colectiva más allá de las fronteras dista, en este sentido, de ser banal.

Finalmente, la herramienta base del “contrapoder” sindical, la huelga, no queda tampoco exenta de problemas. Por supuesto, los problemas relacionados con la consistencia organizativa no pueden sino afectar a su efectividad. La organización de

un movimiento concertado sin la coincidencia espaciotemporal de los afectados resulta mucho más complicada: aunque la mejora de la conectividad facilita el llamamiento, la presión legítima a través de los piquetes —o por la sanción difusa de la insolidaridad— resulta mucho más complicado. A esta circunstancia, debemos añadir la creciente diversificación y estratificación de los trabajadores a las que hemos aludido varias veces, y que indudablemente repercutirá también sobre la eficacia de la huelga.

Adicionalmente, aunque no secundario, es claro que el nuevo entorno tecnológico incrementa las facultades empresariales de reacción frente a la huelga. No consideraremos dentro de este incremento las derivadas de la mejora de las comunicaciones —puesto que esto mismo puede estar al alcance de las organizaciones sindicales—. Pero, aun así, el saldo favorable al empresario es muy elevado. A estos efectos, conviene señalar de entrada la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas, al menos en determinados tipos de prestación: los sistemas reputacionales, que aparentemente no se basan en decisiones empresariales, pueden jugar un importante papel en este terreno. Por otro lado, cabe hacer mención a las mayores posibilidades del *esquirolaje*: no parece tener límites en el ámbito la *gig economy*, al menos cuando el servicio se ofrece a nivel global; y, como hemos visto recientemente, cabe que los trabajadores sean sustituidos por las máquinas (STC 17/2017, de 2 de febrero).

UNA REFLEXIÓN FINAL

El panorama de conjunto muestra, pues, que profundos interrogantes afectan a la organización y la acción sindicales en este inicio del siglo XXI. Se hace preciso, pues, abrir un proceso de intensa y extensa reflexión puesto que acaso estamos en presencia de un cambio muy profundo. Por supuesto, este repensamiento ha de extenderse más allá de las organizaciones sindicales ya que aborda al conjunto del Derecho del Trabajo. Pero es claro que su papel resulta clave y será preciso reflexionar sobre

la manera en la que deben cumplirlo. No en vano *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* lanzada por el Director General de la OIT en 2015, al hilo de la gobernanza de las relaciones laborales, se ocupa de estos temas:

Este proceso de reflexión afecta tanto al sindicato como al poder político. Para el primero, será una cuestión de crucial importancia la de determinar cómo llegar a las nuevas realidades. Se trata de un proceso apenas empezado. Igualmente, el poder político debe replantearse la necesaria adaptación de las estructuras normativas existentes a la nueva realidad productiva. Las dificultades no son, por supuesto, baladíes. Son evidentes los límites que presenta la acción normativa del Estado pues ésta escapa a la territorialidad de las normas laborales. El reto que plantean las “tecnologías 4.0” ha de resolverse, pues, a una escala superior que acaso en este momento no exista todavía.

Las dificultades no pueden, sin embargo, hacernos caer en el completo pesimismo. El derecho del trabajo es un invento reciente. Dado que la OIT celebra pronto su primer centenario, podemos entender que también lo cumple el ordenamiento laboral. Por ello, en términos históricos, no hace tanto tiempo que resultaba impensable que pudiera existir en los términos que ha alcanzado. ¿Por qué, pues, hemos de abandonar la esperanza de que sea posible un cambio que no suponga abandonar los principios ni perder los valores que entonces lo inspiraron?

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALÓS, R. (2015) “El sindicalismo ante un cambio de ciclo”, *Pasos a la izquierda*, núm. 2
- BAYLOS, A. (2012) *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Fundación 1º de Mayo
- BENEYTO, P. (2014) “La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España. Modelos, cobertura y recursos” Fundación 1º de Mayo. *Colección Estudios*, núm. 78
- CILLEROS, R. (2011) “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, en *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, núm. 1.
- CRUZ, J. (2000) “La permanente complejidad de las relaciones triangulares de trabajo”. *Temas Laborales* n.º 56.
- FITA, F. (2016) “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, n.º 107.
- GOERLICH, J.M. (2016) “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta sindical*, n.º 27.
- LAFUENTE, S.; JAMAR, D.; MARTÍNEZ, E. (2016) “Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa-red: sector petroquímico y nuclear”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 34(1).
- MERCADER, J.R. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch.
- TODOLÍ, A. (2017) *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch.