

*La democracia económica en la empresa
desde una perspectiva histórica y comparada:
en el sur y centro de Europa
(1945/1973-2023)*



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

wōrk
EURODEM WORKSIPG



Comisión
Europea

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>



Esta obra se edita bajo Licencia Creative Commons by-nc 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es
Internet: www.mites.gob.es

NIPO PDF: 117-26-024-x
ISBN: 978-84-8417-658-9

RET: 26-2440

Índice

Presentación y propósito9

Javier Tébar Hurtado

I. Líneas de debate sobre la democracia económica en las Ciencias Sociales: un breve estado de la cuestión..... 14

Javier Tébar Hurtado

II. Democracia en las empresas: sentidos y significados a partir de un mapeo de la literatura científica..... 22

Cristina Parente

1. Introducción.....22
2. Desde las primeras aproximaciones a la democracia industrial22
3. Mapeo de la literatura sobre la democracia en las empresas:
una visión general basada en el análisis de documentos de Scopus.....23
 - 3.1 Metodología cartográfica 23
4. Resultados de la cartografía.....24
 - 4.1 Tendencias generales de la producción científica: calendario y revistas 24
 - 4.2 Red de conceptos en torno a tres nodos centrales: asociaciones internas y fronteras.. 26
 - 4.3 Consideraciones finales 30

III. Dictaduras y democracias: itinerarios (italianos) del siglo XX..... 32

Irene Stolzi

1. Repensar el orden: el siglo nuevo32
2. La centralidad del trabajo34
3. ¿Hora de hacer balances?37
4. ¿Tiempo de crisis?39

IV. El pulso sindical ante la flexibilización laboral. Una comparación: España y República Federal Alemana (1970-1980).....43

Claudio Llanos Reyesy Javier Tébar Hurtado

1. Presentación y propósito.....43
2. Contexto y elementos para comparación histórica.....45
3. La crítica a la flexibilización del Trabajo “a la carta”.....48
4. La reducción de la jornada: aproximación a las propuestas de IG Metall y CC.OO.....55
5. Conclusiones.....58

V. Empresa y voz colectiva de los trabajadores en España: en torno al exclusivo marco capitalista de la gerencia (1973-2022) 59

Marcial Sánchez Mosquera

1. La desigual e inexorable relación entre capital y trabajo, de lo individual a lo colectivo.....60
2. La gerencia, ¿espacio vedado a la negociación?.....61
3. El imperativo de la flexibilidad y regulación a favor de la empresa en el caso español.....63
4. Democratizar la empresa, democratizar la gerencia en España64
5. Consideraciones finales65

VI. Las reformas laborales en España en la era de la globalización (1980-2012) 67

José Babiano

1. Globalización y financiarización68
2. El marco de la desregulación69
3. Las reformas laborales.....70

VII. El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas..... 77

Jonathan Gallego Montalbán

1. El fenómeno de las empresas digitalizadas y de plataforma.....77

1.1. La relación jurídica de los trabajadores con las empresas digitalizadas y de plataforma..	79
1.2. El trabajo a distancia como eventual referencia en la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma	81
2. El concepto de centro de trabajo.....	86
2.1. El concepto de centro de trabajo en la Unión Europea.....	87
2.2 El concepto de centro de trabajo en el ordenamiento jurídico español.....	90
2.3. Centro de trabajo y lugar de trabajo como conceptos diferenciados.....	95
3. La adscripción al centro de trabajo como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y representación	95
3.1. La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo	96
3.2. La legitimidad para determinar la adscripción al centro de trabajo.....	97
3.3. El centro de trabajo y la adscripción como elementos esenciales para unidad o circunscripción electoral	98
4. Hacia un nuevo concepto de centro de trabajo.....	100
5. Conclusiones.....	102

VIII. Participación de los trabajadores en las decisiones económicas y de producción en la Italia actual: entre el desinterés y la adaptación a la normativa europea.....105

Vito Pinto

1. Algunas consideraciones preliminares.....	105
2. El artículo 46 de la Constitución y la cogestión en las empresas sociales y la Sociedad Anónima Europea.....	106
3. Información y consulta sindical en caso de traslado de empresa.....	107
4. Participación de los trabajadores en las reducciones de plantilla	108
5. Comités de empresa europeos y procedimientos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.....	110
6. La generalización de la implicación de los trabajadores en las empresas de al menos 50 trabajadores	111
7. Consulta de los representantes sindicales en los procedimientos de reorganización de la empresa	112
8. Deslocalizaciones de la producción	112
9. Las perspectivas de la participación en Italia	114

IX. Inteligencia artificial (IA) centrada en humanos a través de la participación de los empleados-Un estudio de caso: el Comité de empresa Deutsche Telekom.....116

Thomas Haipeter y Manfred Wannöffel

1. Introducción.....	116
2. Conceptos clave de la participación de los empleados	117
3. Comités de empresa y participación de los trabajadores en los procesos de digitalización.....	120
4. Implementación de la IA: desafíos para los comités de empresa	123
5. Análisis de caso cualitativo: proceso de desarrollo de un contrato de trabajo para sistemas de inteligencia artificial	124
6. Estudio de caso de Deutsche Telekom: un acuerdo operativo para sistemas de inteligencia artificial.	125
7. Resumen y perspectivas	132

X. Evolución y tendencias en la democracia industrial:

España frente a Europa.....134

Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile, Jordy Potrony y Óscar Molina

1. Introducción: presentación y objetivos	134
2. Conceptualización de la Democracia industrial europea	135
2.1 Discusiones teóricas y conceptuales sobre la democracia industrial	135
2.2 Conceptualizaciones sobre la democracia industrial europea	136
2.3 Metodología	137
3. Resultados.....	139
3.1 Índice compuesto	139
3.2 Análisis estático.....	141
3.3 Gobernanza asociativa	142
4. Derechos laborales.....	142
5. Diálogo social a nivel de empresa	142
5.1 Análisis dinámico	142
6. Discusión de los resultados.....	143

XI. Democracia económica en las empresas del siglo XXI144

Bruno Estrada López

1. Un camino equivocado 148
2. ¿Una nueva oportunidad para España? 148

XII. Recomendaciones152

XIII. Referencias bibliográficas154

- Presentación y propósito 154
- I. Líneas de debate sobre la democracia económica en las Ciencias Sociales:
un breve estado de la cuestión 156
 - II. Democracia en las empresas: sentidos y significados a partir
de un mapeo de la literatura científica 163
 - III. Dictaduras y democracias: itinerarios (italianos) del siglo XX..... 166
 - IV. El pulso sindical ante la flexibilización laboral. Una comparación:
España y República Federal Alemana (1970-1980)..... 169
 - V. Empresa y voz colectiva de los trabajadores en España: en torno al exclusivo
marco capitalista de la gerencia (1973-2022)..... 177
 - VI. Las reformas laborales en España en la Era de la globalización
(1980-2012)..... 179
 - VII. El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras
como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo
a distancia y las empresas digitalizadas 180
 - VIII. Participación de los trabajadores en las decisiones económicas
y de producción en la Italia actual: entre el desinterés y la adaptación
a la normativa europea..... 183
 - IX. Inteligencia artificial (IA) centrada en humanos a través de la participación
de los empleados-Un estudio de caso: el Comité de empresa
Deutsche Telekom 185
 - X. Evolución y tendencias en la democracia industrial:
España frente a Europa 188
 - XI. Democracia económica en las empresas del siglo XXI 190



Presentación y propósito

JAVIER TÉBAR HURTADO
Universitat de Barcelona

El propósito del informe EURO_DEMTRAB es examinar algunas de las claves interpretativas sobre la evolución de “La democracia económica en la empresa desde una perspectiva histórica y comparada: en el sur y el centro de Europa (1945/1973-2023), con especial atención al caso de España.

La democratización del trabajo es un asunto que ha suscitado cada vez más interés e importancia en la agenda política durante los últimos años. También es un problema que ha generado cada vez mayor importancia en el campo de la investigación, su análisis ha pasado a ser una cuestión clave (Hyman, 2018; ETUI-CES, 2019; Cumbers, Bilsland, McMaster, Cabaço, White, 2023), hasta el punto de constituirse en objeto de discusión en la historia (Berger, Pries, L.; Wannöfel, 2019), los estudios sociológicos de las relaciones laborales (Eurofound, 2018; Ferreras; Battilana; Méda, 2022), el derecho (Supiot, 2020; Lafuente, 2022) y la economía (Moore; Rebérioux, 2007; De Spiegelaere, S. Et. Al, 2019: 67-89; Meardi, 2020).

Las variadas caras de esta cuestión aconsejan un abordaje interdisciplinario para realizar la aproximación presentada en este informe. Para ello se ha contado con un grupo cualificado de miembros de diferentes instituciones universitarias españolas y de otros países de la Unión Europea (ver al final la composición del equipo de investigación).

A lo largo de este informe se analizan los fenómenos que han podido contribuir en la actualidad a las razones, planteamientos y debates que sugieren profundizar y extender en los

mecanismos de participación y de democracia en el lugar de trabajo (Tomasetta, 1975; OIT, 1987). Cada uno de sus apartados se dedica a aspectos delimitados de este asunto. Los primeros ofrecen un estado general de las investigaciones, ofreciendo un breve estado de la cuestión y un mapeo de la literatura científica sobre los sentidos y significados del concepto “democracia económica”, para dar paso, con posterioridad, a estudios en los que se aborda desde el punto de vista histórico, jurídico, sociológico y económico. Así, se presentan aproximaciones jurídicas al marco europeo del siglo XX desde el caso italiano; análisis de fenómenos de época como son la flexibilización del trabajo en España y en la República Federal Alemana; la exclusividad gerencial de la producción y la evolución de las reformas laborales en el caso español; un estudio de caso sobre la implementación de la IA en empresas alemanas y, finalmente, se reúnen otras contribuciones centradas en el análisis de la evolución del derecho del trabajo en cuanto a la participación de los trabajadores en la empresa en el caso español, atendiendo las nuevas realidades conectadas a la economía de plataforma, como su evolución jurídica para el caso italiano. El informe finaliza con dos apartados, uno dedicado a un análisis del problema que aborda el informe en el marco europeo para situar desde el punto de vista comparado la situación española respecto al conjunto del resto de estados miembros de la Unión Europea y, por último, un texto conclusivo en el que, si bien analiza alguna de las barreras existentes, se proponen argumentos sobre la necesidad y los retos que plantea apostar por la democracia económica en las empresas del siglo XXI.

El líder sindical Marcelino Camacho, al frente del grupo dirigente de CCOO de España, durante el tránsito de la dictadura a la democracia en nuestro país, a finales de la década de los años setenta del pasado siglo XX, apelaba con frecuencia a una idea en sus intervenciones: “la democracia se ha quedado en la puerta de las empresas”. Durante esos mismos años, con motivo de las primeras elecciones sindicales democráticas en la primavera de 1978, en los centros de trabajo se difundió un cartel de las Comisiones que presentaba la reivindicación: “Que la democracia entre en las empresas”. Esto nos sirve para remitir a un determinado contexto y clima de aspiraciones que se vivieron durante los finales de los años setenta. Desde luego, aquella reivindicación no era una expresión aislada o local que se explica por el cambio político en el país. Por el contrario, conectaba con una línea histórica que remitía a un pensamiento de izquierdas europeo. Cabe recordar que quien décadas antes, en un contexto de crisis como la de los años treinta, había lanzado esta idea fue el político socialdemócrata Ernst Wigforss, arquitecto del Estado del Bienestar sueco, ministro de economía durante dos décadas (1932-1949), quien sostuvo que “la democracia no se debía detener a la puerta de las fábricas” (Tilton, 1979).

Ciertamente, en determinados momentos de crisis que marcaron la historia del siglo XX: la idea de la democratización del trabajo emergía o reemergía con fuerza. Los antecedentes históricos de este debate se inician con un primer impulso tras la Primera Guerra Mundial y la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (Barrio Alonso, 1996). Así, ya fuera durante el período de entreguerras, siendo la República de Weimar un laboratorio en el que el constitucionalismo social asentó sus fundamentos y tuvo lugar la experimentación del derecho democrático del trabajo (Gil Alburquerque,²⁰¹⁷), o también, con posterioridad, una vez que finalizó la Segunda Guerra Mundial, cuando la etapa *Post-45* estuvo marcada por la impronta del keynesianismo y de la economía mixta, se iniciaría un cambio de rumbo en la economía liberal. Aquellos son los años en los que se aplicaron las políticas orientadas a la

construcción del llamado Estado del Bienestar, en una larga etapa que daría pie a referirse a la “Edad de oro del capitalismo” (Marglin, Schor, 1992) o, en versión francesa, de los “Treinta gloriosos” (1945-1973) (Fourastié, 1979), durante los que se experimentó un fuerte crecimiento económico, sin precedentes en la mayoría de los países desarrollados, y de expansión económica global. Aquel fue un momento en el que algunos países del norte y el centro de Europa se institucionalizaron mecanismos que abrían la posibilidad de la participación de los trabajadores en la empresa, como son los conocidos elementos de cogestión propios del caso alemán, durante la consolidación de la República Federal Alemana. Tal como ha planteado Baylos (Baylos, 2024): *“Las constituciones sociales de la derrota de los nazifascismos tras la Segunda Guerra Mundial y sus posteriores desarrollos en las transiciones de las dictaduras del Sur de Europa crearon las condiciones para la aproximación del espacio empresa a la problemática democrática. Lo hicieron generalizando la noción político-democrática de la ciudadanía social, un sujeto miembro activo de la sociedad que se define por su identidad económica y social en relación con la clase social y el contexto social y cultural en el que se desarrolla su actividad y de cuya situación se desprende el título material que le habilita para ser titular y ejercitar derechos subjetivos frente al Estado anclados sin embargo en el reconocimiento de una situación de desigualdad que es considerada odiosa y que se debe eliminar”*. Esto podría hacernos pensar que, desde un punto de vista histórico, la propia evolución de la idea de la que estamos hablando, en sus variadas concepciones, habría terminado constituyéndose habitualmente como una propuesta de superación de las sucesivas crisis. Hoy cabría preguntarse si, en cierto modo, los debates que desde tiempo atrás vienen produciéndose, también son eso mismo, propuesta/s ante una crisis con elementos nuevos, pero también que contiene ciertos ecos en el pasado.

A lo largo de las últimas décadas, la globalización y las tendencias de integración de los mercados de capital y de trabajo han incrementado la incertidumbre y la inestabilidad de

las economías desarrolladas. Con el abandono de la libre convertibilidad del dólar y el oro por parte de la administración Nixon en 1971, tras el agravamiento del déficit de la balanza comercial estadounidense por el impacto de la guerra de Vietnam, se manifestó el colapso de los acuerdos de Bretton Woods (1944), a lo que se sumaría la primera crisis del petróleo en 1973. Esta es la fecha escogida en nuestro informe como coyuntura y punto de partida de la mayor parte de los análisis que estructuran el informe, porque estas cuestiones contribuyeron, en buena medida, a una reorientación en la gobernanza económica mundial.

Durante esta etapa se produjeron cambios profundos en los métodos de producción en sociedades contemporáneas (Piore y Sabel, 1984; Boltanski; Chiapello, 1999), con expresiones comunes y diferenciadas en el ámbito de las relaciones laborales a nivel europeo y mundial, en el que el impacto de las nuevas tecnologías ha sido un vector fundamental (Hall y Soskice, 2021; Acemoglu y Johnson, 2023). Algunos historiadores han observado en la sucesión y entrecruzamiento de crisis vividas durante estos años en sociedades complejas un conjunto de causas y factores plurales, difíciles de aislar en un marco global (Tooze, 2018). Sin embargo, las mudanzas que se experimentan hoy conectan con el proceso de “Gran Transformación” gestado a caballo entre el siglo XX y el XXI (Berger, 2002: pp. 335–352; Rodrik, 2011; Baccaro, 2017; Kollmeyer, 2021: 466–487).

A lo largo de este itinerario histórico más reciente, tal como planteó Stefano Rodotà (2014), el camino recorrido y la consolidación una concepción determinada, alicorta por meramente formal, sobre las instituciones, la política y los derechos «ha sacrificado principios fundacionales, en primer lugar el de la igualdad, que debe ser repensado y colocado en el centro de la atención si se quiere perseguir todavía el objetivo de una «democracia integral». Con anterioridad, Dahl (1985) defendió la existencia de un derecho moral de los trabajadores a participar en las decisiones económicas que les afectan. Bobbio (1987) aludió también a esta contradicción como

una de las promesas incumplidas de la democracia. Queda planteada de manera cruda la contraposición de dos mundos sin conexión: el de las libertades públicas y la dominación privada (Baylos, 2024). Tal como ha sostenido Lafuente (2020: 68): *“el espacio-tiempo del trabajo —aquel que (aún) ocupa la mayor parte de su jornada a la ciudadanía— se rige por prácticas dignas de regímenes autocráticos más que democráticos”*. Situar el trabajo fuera del campo de la ciudadanía no solo daña sino que hace incompleta la propia democracia política. Hoy tiene sentido plantearse si *“el error de la izquierda europea y del pensamiento emancipador de las organizaciones de trabajadores consiste en posponer el problema de la abolición de la explotación a la conquista del Estado”* (Trentin, 1997), es decir, la libertad primero (Trentin, 2004).

Siguiendo a Pateman, por otro lado, cabe advertir y subrayar que el papel educativo de la participación en el trabajo puede ser la base de una cultura política democrática. Esto conecta con otra afirmación, en este caso de Streeck, quien advierte sobre que *“en la actualidad democratizar implica crear instituciones con las cuales sea posible volver a poner los mercados bajo control social: mercados de trabajo que dejen espacio para la vida social; mercados de bienes que no destruyan la naturaleza; mercados de crédito que no produzcan masivamente promesas irrealizables”* (Streeck, 2009). Así las cosas, parece conveniente explorar soluciones para un mejor futuro del trabajo como vínculo social, hoy debilitado. Este es un espacio social intermedio de refuerzo democrático, promotor de igualdad y de justicia social, en línea con los objetivos de Horizonte Europa, y de freno ante pulsiones autoritarias dentro y fuera de la empresa. Es una premisa asumida, en términos generales, que la cohesión social es un línea prioritaria de cara a fortalecer los sistemas democráticos y para mejorarla es fundamental un funcionamiento más inclusivo del mercado de trabajo, que reduzca dualidades de género y edad. El empleo de calidad asegura la inclusión social de los trabajadores (y sus familias), reforzando la cohesión social.

La complejidad tecnológica y neoliberalismo radical, iniciada a partir de lo que Alós-Moner ha denominado la “revuelta del capital” (Alós-Moner, 2007), ha dado lugar a unas élites extractivas que han sido definidas en algunos casos claramente como aristocracia, o plutocracia con la que se establecen sólidos lazos entre los intereses de las grandes empresas, las élites sociales y los políticos que ocupan posiciones de poder (Acemoglu y Robinson, 2012). Esas personas acumulan capital para poder generar los proyectos que satisfagan los intereses de su grupo o clase social y cuentan con la colaboración directa de buen parte de los técnicos y científicos cualificados que diseñan las soluciones tecnológicas más adecuadas para satisfacer esos intereses, no los de la población sino los de esa minoría. Los efectos de la operación de vaciamiento llevada a cabo por los populismo de “nuevo cuño”, *taxidermistas de la democracia* (Tébar, 2019), están teniendo sus efectos en los retrocesos de la calidad y la cantidad de los regímenes democráticos a nivel mundial (Forti, 2024). Ante este contexto, algunos autores enfatizan el valor y la necesidad del intercambio democrático como combinación de deliberación, negociación y experimentación, a partir de explorar la “contradicción capitalismo/democracia” (De Munck; Didry; Ferreras; Jobert, 2012; Ferreras; Battilana; Méda, 2022). O dicho en otras palabras: la búsqueda de reconciliar el crecimiento y la igualdad (Budd, 2004). Cuestión que, por otro lado, se relaciona con la inclusión social en nuestras sociedades.

Buena parte del conjunto de problemas planteados hasta aquí se explorarán en este informe, focalizando el análisis en los mecanismos de democracia y de participación de los/las trabajadores/as en la empresa, ofreciendo una perspectiva histórica sobre el área de países del Mediterráneo, y ofreciendo un contrapunto con el caso alemán. A partir del análisis y la descripción históricas, este informe propone ofrecer claves sobre cuál ha sido la evolución y la recepción de los modelos de participación y democracia en el trabajo entre los agentes sociales y en el propio Estado en diferentes países, en particular en el caso español entre

el final de la dictadura, la transición y la consolidación a la democracia en España.

Así pues, en razón del conjunto debates que se han ido planteando en las investigaciones a lo largo de las últimas décadas, en particular de las más recientes, sobre la democracia económica, **los objetivos del informe son:**

- a) **Identificar y conocer los factores causales y la evolución histórica** que a lo largo del arco histórico temporal que va desde 1945-1973/2023 -es decir, coincidiendo con el auge y la crisis del keynesianismo de post-guerra- han conducido la situación actual de la democracia en el lugar del trabajo en algunos países de Europa y sus consecuencias.
- b) **Acometer un examen e interpretación, en perspectiva histórica,** de las experiencias de participación y de democratización del trabajo en los ámbitos nacionales de algunos estados miembros de la Unión, incorporando análisis sobre problemas fundamentales que experimentan las sociedades actuales, como es la creciente desigualdad o el impacto de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ¿Qué propuestas políticas, modelos, discursos y prácticas han surgido? ¿En qué se han concretado? ¿Qué estímulos y obstáculos se han encontrado? ¿Qué balance se puede hacer de las fórmulas y caminos de cara a profundizar en la democratización del trabajo?
- c) **Contribuir a generar conocimiento** sobre una cuestión todavía relativamente poco explorada desde el punto de vista histórico e incorporar, con ello, el caso español al debate internacional sobre la historia reciente de la democracia económica.

- d) Ofrecer sus resultados como argumentos que pudieran orientar a los responsables de tomar decisiones públicas** para hacer frente a la incertidumbre ante las transformaciones de las empresas y el trabajo, un elemento recogido por 4 de los 8 objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Trabajo Decente y Crecimiento Económico; Igualdad de Género; Salud y Bienestar; Educación de Calidad).

En definitiva, se trataría de ofrecer un análisis riguroso, acompañado de algunas conclusiones sobre la evolución de la democracia económica a lo largo de diferentes períodos históricos, de cara a situar adecuadamente los principales hitos, logros y desafíos actuales en este terreno.

I. Líneas de debate sobre la democracia económica en las Ciencias Sociales: un breve estado de la cuestión

JAVIER TÉBAR HURTADO

Centre d'Estudis Històrics Internacionals de la Universitat de Barcelona

El shock de proporciones históricas que produjo la Covid-19 puso en evidencia la necesidad de dar también respuestas firmes en las políticas del mercado de trabajo (Piasna et al., 2020). Hoy las palabras claves del *nuevo trabajo* son: programa, *feedback* (auto-realimentación del sistema) y *performance*. El tiempo no importa tanto como el objetivo. Para hablarnos de esto, Supiot ha situado el ejemplo de una red bancaria que señaló como objetivo para sus empleados no ya una cifra de negocios sino la superación de la cifra alcanzada por la competencia, que se iba reflejando en tiempo real en sus pantallas (Supiot, 2020). Esto es algo que nos remite a una especie de “guerra abierta” y permanente para desplazar a otros y ser los primeros, planteada insistentemente en los estudios de *benchmarking* que emplean las empresas. Esto está relacionado con algunos de los efectos de las tesis neoliberales que han impuesto en la práctica el credo según el cual la única “responsabilidad social de la empresa es aumentar ingresos” —idea que remite a hace más de medio siglo, cuando fue sostenida y difundida por el economista Milton Friedman (Friedman doctrine, 1970: 17)—, es decir, que el fin último de una empresa productiva es exclusivamente proporcionar un beneficio lo más elevado posible sus accionistas (Supiot, 2016).

De forma más reciente, cabe añadir el desarrollo de esta idea dentro del proceso del creciente digitalización *en y del* trabajo, sobre el que todavía son desconocidas con detalle sus consecuencias para el empleo y las condiciones laborales (Berger, Pries, Wannöfel, 2019). La medición del tiempo de trabajo ha sido modificada, pero su significado también: en la típica jerga de Silicon Valley, *Amazon Turk* no ofrece puestos de trabajo, sino «HIT» (ta-

reas de inteligencia humana) (Graceffa, 2020). Estos fenómenos, desde el punto de vista del derecho y su regulación, permiten hablar en cierto modo de una imagen de *eterno presente* (Stolzi, 2022). Existen, no obstante, algunas evidencias respecto de las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores (Castro Pericacho, 2010: 343-359). El impacto de la tecnología en el terreno laboral, incluyendo la automatización y la IA, ha transformado la propia naturaleza del trabajo productivo, afectando a las habilidades requeridas en el mercado laboral y con la apertura de procesos de adaptación de las organizaciones a estos cambios tecnológicos. Se ha planteado que los avances digitales y la robótica amenazan a los empleos, e incluso a nuestras democracias, a través de la automatización excesiva, la recopilación masiva de datos y la vigilancia intrusiva, abriendo además el debate en torno a la calidad del trabajo digital y los riesgos laborales que puede entrañar (Lahera Sánchez; Tovar; Negro, 2021).

Esto es algo que interpela a tomar decisiones sobre sus usos y plantear propuestas que ofrezcan una visión para prefigurar y remodelar el camino de la tecnología con el propósito de crear una verdadera prosperidad compartida (Acemoglu.; Johnson, 2023). Frente a futuros distópicos, algunos estudios han alertado, por ejemplo, sobre el hecho de que los procesos de la digitalización en la industria 4.0 no sólo requerirán de la participación y adaptación de los/las trabajadores/as, sino que sus representantes podrían desempeñar un papel esencial en ellos al actuar como conexión o frontera común entre los empleados y la dirección (Reuter; Oberc; Wannöfel, 2017: 354 – 360).

Todos estos fenómenos han provocado profundas transformaciones en el funcionamiento de las economías europeas y han afectado especialmente a las dinámicas de los mercados de trabajo, que se han visto tensionados. Los índices de calidad de las relaciones laborales a nivel europeo indican sistemáticamente diferencias persistentes entre países (EUROFOUND, 2016; Hyman, 2018; Sanz de Miguel, 2020: 101-132). Baccaro y Howell (Baccaro y Howell, 2017) identificaron una trayectoria convergente neoliberal para los sistemas nacionales de relaciones laborales en toda Europa occidental, que se traduciría en un aumento de la discrecionalidad de los empleadores a través de diferentes combinaciones de desregulación y, en particular, de cambios en el funcionamiento de las instituciones del mercado laboral.

Más allá de los debates planteados sobre los sistemas de relaciones laborales (Marginson; Sisson, 2002: 671-692), estos cambios en un contexto de globalización y competencia internacional han tenido sus efectos sobre negociación colectiva y la representación de los/las trabajadores/as. Esto ha revertido en el debilitamiento de su institucionalización y, por tanto, de la participación sindical en la formulación de políticas sociales y económicas, es decir, en el grado de concertación y de acuerdos sociales (Berger, 2002: 351; Baccaro, Howell, 2017; Sánchez Mosquera, 2018; Ringqvist, 2021: 131-148). Ante esto puede plantearse que los retos del mundo del trabajo, sus profundas transformaciones (tecnológicas, organizativas productivas y económicas), revelan la progresiva mercantilización de la ocupación asalariada, cada vez más escasa, y amenazada por la automatización y la IA (Lahera Sánchez, 2021), así como la extensión de la precarización (Linhart, 2009; 2021; Piasna, 2018; Benach; Jódar; Alós Moner, 2020: 23-43) y las enfermedades asociadas a ella (Benach; Vives; Amable; Vanroelen; Tarafa; Muntaner, 2014: 229-253).

En este escenario, (re)hacer el mundo del trabajo pasaría a ser también una cuestión estratégica para la democracia (López Bulla; Tébar, 2017; Graceffa, 2020). El trabajo es más

que una *simple mercancía* (Supiot, 2020) y su democratización podría contribuir a afianzar la cultura democrática de nuestras sociedades. Democratizar el trabajo en todas sus dimensiones se ha planteado desde hace tiempo como una fórmula para conciliar la creación de valor, el dinamismo económico, la participación democrática en la vida de la ciudad y el desarrollo personal equilibrado (Graceffa, 2020). Acrecentar la flexibilidad, capacidad de adaptación, solidez y fortaleza del proyecto europeo ante los desafíos actuales pasa también por profundizar en los mecanismos y prácticas de participación de los/las trabajadores/as en sus empresas y la propia democratización del trabajo (De Spiegelaere Et.al., 2019; Baccaro, Galindo, 2018). “Liberarse” del trabajo y “liberar” al trabajo no constituiría definitivamente un dilema, como en ocasiones se plantea, sino que son dos caminos que se unen en una misma senda: humanizarlo (Trentin, 2004).

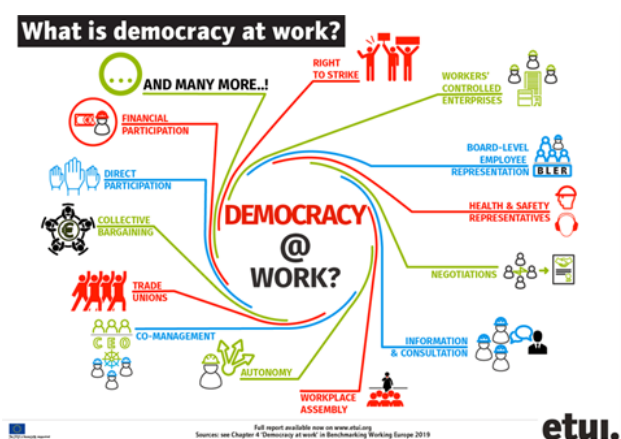
Pero lo cierto es que las ideas sobre la denominada “democracia industrial” han dibujado una línea histórica larga y zigzagueante, a lo largo de la que ha experimentado cambios semánticos importantes a partir de su ampliación y definición en términos de, “democracia económica”, “democracia en la empresa” o bien “democracia en el lugar de trabajo”. Esto ha propiciado un debate terminológico, pero también ha introducido durante las últimas décadas problemas y cuestiones de fondo que tienen relación con los cambios producidos en la economía mundial durante las últimas décadas. Cabe señalar que los orígenes de esta cuestión de trabajo y democracia tienen raíces históricas, centenarias y europeas, asociadas al concepto “democracia industrial” formulado a finales del siglo XIX (Webb; Webb, 2004 [1897]). En su evolución llegaría a constituirse en un elemento característico de la identidad de los partidos de izquierda durante el período de entreguerras. Con posterioridad, en las décadas centrales del siglo XX, la idea y el proyecto —en su acepción “codeterminación”— pasó a formar parte del acervo político de la socialdemocracia alemana. El debate continuó en la década de 1970, cuando se manifestó la crisis del modelo de regulación fordista y del taylorismo como dispositivo de ingeniería del trabajo humano,

proponiéndose nuevos mecanismos de participación democrática de los/las trabajadores/as como alternativa para el mejor funcionamiento de la economía y las empresas (Barbash, 1984; Piore y Sabel, 1990). Más recientemente, en la década de 1970 este debate se revitalizó de nuevo (Lahera Sánchez, 2004, pp.27-29), al hilo de la fuerte crisis económica que se inició con la fuerte subida de los precios del petróleo de 1973. Los sindicatos suecos y los alemanes protagonizaron experiencias en este terreno, y también en el Reino Unido se vivió un intenso, aunque breve, reverdecimiento de este tipo de prácticas justo antes del triunfo del programa neoliberal impulsado por el *thatcherismo* (Espinoza y Zimbalist, 1984). A partir de aquí, la denominada “revolución conservadora” de finales de los años setenta y principios de la siguiente década condujo al triunfo en los años noventa del “orden político liberal”, que al margen de su propia pluralidad interna (Gerstle, 2023: 31), consiguió establecer, en sentido amplio, un consenso acerca de lo benéfico del sector privado y la necesidad de eficacia, eficiencia y rapidez de respuesta de las empresas ante el aumento de la competencia internacional. Esos objetivos que aseguraban la competitividad de las empresas pasaban inexcusablemente como una creciente unilateralidad en la toma de decisiones por parte de la gerencia. Con anterioridad al inicio de la crisis de 2008, la discusión sobre el tema de democracia y trabajo se relanzó de nuevo en Alemania (Cotton, J. Et. al., 1988; Canning, 1992; Werner, 1994), debatiéndose ya con una terminología que remitía con más insistencia a la “democracia económica” (Tezanos, 1987).

Una primera dificultad, no obstante, que afronta el análisis que proponemos tiene relación con el propio uso del concepto “democracia económica” presentado en formas muy diversas y en función del contexto histórico o nacional, pero también de la interpretación de los diferentes actores que intervienen en este asunto sobre determinadas nociones: democracia, economía y sociedad (Chiva, 2014; Hyman, 2018). Así mismo, remite a variadas dimensiones y mecanismos: comités de empresa, de seguridad y salud, planes de igualdad, derechos de información y consulta, cogestión, asambleas,

derecho de huelga, negociación colectiva, participación financiera, autogestión, economía social/cooperativismo, etc. Esto ha propiciado que el debate sobre cómo democratizar el lugar de trabajo, la empresa y la economía no haya logrado a menudo un consenso entre los investigadores e investigadoras¹.

Figura 1



En todo caso, a partir de la “Gran Recesión”, la discusión tomó un nuevo impulso, adquiriendo un carácter estratégico en la conversación política europea y, con matices distintos, estadounidense (Dörre, 2010; Meine, 2011; Urban, 2011; Bischoff, 2012; Fernández Steinko, 2004; Hyman, 2016; Wannöf, 2019) hasta llegar a la actualidad. Así, se ha planteado desde hace tiempo *Democratizar el trabajo* en todas sus dimensiones como una fórmula para conciliar la creación de valor, el dinamismo económico, la participación en la vida y gobierno de la res pública, y el desarrollo personal equilibrado. Algunos autores han defendido que, dentro de la estrategia de la gestión el capital humano, la participación es una forma eficaz de satisfacer la necesidad de los/las trabajadores/as y les proporciona oportunidades de autodesarrollo y autorrealización (Chiva, 2014; Will, 2015). Por otro lado, algunas voces han advertido que podría ser demasiado simplista celebrar la

1 De hecho, en el apartado posterior se ofrece una aproximación al mapeo del concepto en la literatura científica publicada, en el que se ofrecen más argumentos sobre este asunto, que analizada el sentido y el significado con el que se ha venido empleado el concepto.

participación y la voz (trabajadores/as) como una panacea para los males organizacionales de las empresas, o igualmente descartarlas porque no han logrado transformar la relación laboral, dado que estas prácticas de participación en el nivel de tareas sólo serían efectivas y duraderas cuando estén más integradas en las prácticas organizacionales (Wilkinson; Dundon, 2012). Otros autores, por el contrario, han argumentado que la propuesta ha sido planteado como un mecanismo para intensificar el trabajo y socavar el bienestar personal de los/las trabajadores/as (Supiot, 2015; Linhart, 2021), extendiendo el fenómeno de la precarización (Linhart, 2009), y, correlacionado con éste, la afectación negativa en su salud (Bench, 2014; Benach, Jódar, Alós, 2020). Además, también se ha señalado que no estaría claro si los beneficios o costos de la participación de los/las trabajadores/as son similares en diversas categorías de la fuerza laboral, por ejemplo, entre hombres y mujeres (los niveles de la brecha salarial, la dimensión del techo de cristal), pero también entre diferentes generaciones (Villena López, 1998) y entre aquellos situados en clases ocupacionales más o menos cualificadas (Eurofound, 2015). Así, en el Índice de Igualdad de Género 2022, publicado octubre de 2023 por el European Institute for Gender Equality (EIGE), se ha señalado que, por primera vez desde su creación, se han registrado descensos en las puntuaciones en varios de sus ámbitos principales. La disminución de la tasa de participación en el trabajo de las mujeres indica que es cada vez es mayor la probabilidad de que estas pasen un menor número de años de empleadas, lo que obstaculiza las perspectivas de carrera profesional y de adquirir derecho a pensión. Por supuesto, este es un tema de enorme importancia que cabría explorar, del mismo modo que los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes para acceder al mercado laboral, sin que todavía se tenga una evidencia suficiente sobre los miembros de la comunidad LGBTQ+. Así, es posible que cuando avance la democracia en un país en el ámbito político, esto no implique necesariamente una correlación en otros ámbitos como pueda ser el laboral. El campo de las relaciones laborales es importante partir de la

base de las dificultades tanto simbólicas como concretas para las expresiones identitarias de las mujeres como trabajadoras (Canning, 1992). Estas dificultades aluden a procesos identitarios, pero también a la división sexual de trabajo que está sustentada en legislaciones que prohíben o limitan el trabajo extradoméstico femenino, así como a las acciones de algunos de los movimientos sindicales que defienden el empleo como algo vinculado a los varones. En estos casos, la construcción de unas relaciones de género desiguales en el ámbito laboral van a tener consecuencias (los índices de la brecha salarial, la dimensión del techo de cristal,...) de largo alcance puesto que, aunque se modifiquen las legislaciones, los usos sociales van a seguir reforzando algunos comportamientos y castigando otros, por lo que estas desigualdades se perpetúan en el tiempo. A raíz de estos fenómenos podemos encontrar la emergencia de la figura de la paridad desigual (Stolzi, 2019), de ahí la necesaria distinción entre la “igualdad de oportunidades” y la “igualdad de resultados”.

Resolver estas situaciones requeriría abogar ideológica y profesionalmente por nuevos modelos de participación que supongan la apertura gerencial de las decisiones estratégicas y laborales de la empresa a los/las trabajadores/as y, con ello, nuevos y modernos modelos empresariales (Muro, 2008; Burroni; Pedaci, 2022: 173-207). Acometer estos cambios, además, nos plantea una cuestión más general: ¿Queremos «una sociedad adaptada a las empresas» o empresas y un modelo social adaptado a las aspiraciones de nuestra sociedad? (Graceffa, 2020).

La literatura especializada ha producido contribuciones desde perspectivas y dimensiones diferentes, por ejemplo, se han evaluado los límites, fracasos y potencialidades de experiencias concretas de corporaciones transnacionales, como la del Grupo Europeo de Diálogo Social de ArcelorMittal (González Begega; Köhler; Aranea, 2018), sugiriendo que la revisión y adaptación de los discursos nacionales sobre la democracia en el trabajo podrían ser examinados a la luz de la influencia de la práctica en el marco europeo. Lafuente (Lafuente, 2019)

ha puesto en evidencia que *“el camino hacia los derechos de codeterminación paneuropeos nunca discurren sin problemas y quiebras”*. Más recientemente, la propia autora ha llevado a cabo análisis institucionales y sociopolíticos de la representación de los/las trabajadores/as en los consejos de administración de las empresas, estableciendo conclusiones sobre cómo ha evolucionado una europeización limitada en la democratización de la economía (Lafuente, 2022).

Los factores relacionados con los diferentes niveles de participación han sido de manera progresiva cada vez más explorados, y sí parece constatar un mayor relieve de la participación discrecional, en la tarea laboral, que en la participación estratégica. Es necesario tener muy en cuenta que la participación y los mecanismos de la democracia en el trabajo deben ser estudiados en relación con sus contenidos efectivos en la práctica del trabajo real y el control del diseño de los puestos de trabajo de las/los trabajadoras/as. Sin embargo, todavía son escasas las investigaciones sobre la participación y su relación con las oportunidades de desarrollo de habilidades; así, se sigue debatiendo sobre sus implicaciones para el bienestar de los/las trabajadores/as (ETUC, 2015, 2017; ETUI-CES, 2019).

Se han identificado modelos diferenciados sobre la prevalencia y los factores que han fomentado la participación en la empresa de sus trabajadores/as dentro del ámbito de la UE: desde el nórdico y centroeuropeo, con tendencias que mantienen los niveles más altos de participación, al de los países del sur y del este-sur, con niveles particularmente bajos (Euroforum, 2015; (Cumbers; Bilsland; McMaster; Cabaço; White, 2023). Así, se detectan marcadas diferencias entre los países en el control que los/las trabajadores/as pueden ejercer sobre sus tareas laborales, su participación en la toma de decisiones organizacionales más amplia y la probabilidad de que trabajen en una organización con alta participación. Ante estos patrones de comportamiento, cabe preguntarse si las experiencias sobre los procesos que estimulan esta participación en la empresa son relativamente generales en las sociedades

capitalistas avanzadas o si están mediados por entornos económicos determinados y culturas organizacionales específicas.

Desde hace tiempo, se ha explorado lo que se conoce como *variedades* de capitalismo, en el interior de la polémica entre la posible divergencia o convergencia entre países (Crouch, Streeck, 1997; Regini, 1999; Hall y Soskice, 2001). Una dinámica similar caracterizó lo que en su momento eran los estudios comparados de los sistemas de relaciones industriales (Crouch, 1994; Ebbinghaus, Visser, 1999, 2000; Poole, 1993), a partir de características de sus instituciones. Uno de los trabajos más influyentes fue el de Colin Crouch (Crouch, 1994) que, a partir de la combinación de dos variables clave que denomina, por un lado, el poder organizado del trabajo (afiliación sindical, pero no sólo) y, por otro, el nivel de articulación organizativa de capital y trabajo, es decir, la tradición o la historia de la cooperación y la coordinación entre patronales y sindicatos, encuentra pautas comunes que le permiten distinguir cuatro sistemas de relaciones laborales, que más tarde serán reafirmados por otros estudios (Ebbinghaus y Visser, 2000).

Sin duda, tener en consideración el marco histórico, tanto como la particularidad de las ideas, filosofías y teorías sobre la naturaleza y la relación con la empresa, la economía, el Estado y la Sociedad, constituyen un factor importante para ofrecer explicaciones sobre estas diferencias (Supiot, 2019; Berger). Las trayectorias históricas nacionales específicas ayudarían a explicar por qué en algunos países los esquemas de participación de los trabajadores tuvieron éxito mientras que en otros fracasaron (Berger.; Pries; Wannöfel, 2019). En este sentido, cabe considerar que en los países de mayor y frecuente intervención estatal, como los mediterráneos, las relaciones laborales, es decir, las relaciones sociales en los lugares de trabajo y en los espacios vinculados, así como las relaciones entre organizaciones sindicales y patronales se han regido bajo una desconfianza mutua. En efecto, derivados de la intervención del Estado, del papel de las organizaciones colectivas empresariales, de las organizaciones sindicales, de las dinámicas

de negociación y conflicto o, finalmente, de las normas negociadas, se agrupaban en sistemas adversarios y altamente pluralistas (descentralizados) anglosajones, sistemas negociadores y corporatistas nórdicos de organizaciones centralizadas, con una elevada confianza, cooperación, coordinación y autonomía de las partes, los sistemas corporatistas renanos o continentales también con organizaciones centralizadas pero con fuerte respaldo de la ley (Estado) y, finalmente, los sistemas contestarios (pluralismo ideológico latino). El conflicto sería elevado en los sistemas anglosajones y latinos, mientras que en nórdicos y renanos predominarían los mecanismos institucionales para preservar la paz social y la integración de los trabajadores en aras de la productividad y la calidad de las producciones. Esta cuestión está relacionada con el hecho de que los países del centro y norte de Europa pusieron en marcha, tras la Segunda Guerra Mundial, unos sistemas de relaciones laborales con un carácter más integrador y con mecanismos de confianza y cooperación entre agentes sociales. Ciertamente, los acuerdos sociales que enmarcaban la negociación colectiva, aunque también las medidas de contención del poder sindical (por ejemplo, en la gestión del conflicto y la movilización de los trabajadores), crearon las condiciones no sólo para un intercambio político continuado, sino también para la disposición de medidas de cogestión. Según Sánchez Pachón (Sánchez Pachón, 2022: 115-140), fue Alemania en 1951 y para algunos sectores la que inauguró esta modalidad de relación social colectiva de trabajo que, más tarde, en la década de los años setenta, se extendió a otras naciones: Países Bajos, Dinamarca, Austria, Suecia, Irlanda.

Por el contrario, los sistemas latinos o mediterráneos, foco particular de este informe, se caracterizan por la intervención directa del Estado (ley y contraparte), pero también por la desconfianza mutua y dificultad de cooperación y coordinación entre organizaciones empresariales y sindicales; quizás el fuerte intervencionismo del estado francés con poco espacio para la autonomía de las partes, o los períodos de gobierno autoritario en el resto de países mediterráneos más favorables a los intereses de las empresas, forma parte de la explicación,

o bien es un reflejo de una trayectoria histórica en la que la parte empresarial ha predominado en la acción de gobierno, por lo que les cuesta reconocer la legitimidad y las ventajas de un sistema de relaciones entre capital y trabajo articulado y con mayores equilibrios. El recurso habitual a la huelga general es un síntoma de la baja confianza, del mismo modo que la baja articulación entre los múltiples niveles de la negociación colectiva, al menos en el caso español. Naturalmente sindicatos y trabajadores comparten la desconfianza hacia un sistema poco favorable a repartir de una manera más equitativa costes y beneficios. Algunos de estos problemas son compartidos por los países del sur de Europa, hasta el punto de hablarse de un tipo de *capitalismo mediterráneo* basado principalmente en tales disfunciones (Amable, 2003).

Para el caso de España, cabe tener en cuenta el contexto específico en el que se produjo su proceso de democratización, marcado por una crisis de legitimidad de la dictadura franquista y el inicio del proceso de cambio político en el país que, con posterioridad, dio paso a la transición a la democracia (Babiano Mora, 1993; Babiano Mora y Tébar Hurtado, 2017, 2018; Mayayo Artal; Tébar Hurtado, 2018). A lo largo de la etapa de su consolidación, los elementos de continuidad, junto con los de cambio, contribuyeron a configurar un marco de relaciones laborales (Tébar Hurtado, 2019; Sánchez Mosquera, 2019) en el que el socavamiento de la representación sindical de manera simultánea a la decantación hacia el poder gerencial abrió un nuevo repertorio de protestas a raíz de la Gran Recesión de 2008 (Tébar Hurtado; Jódar; Alós Moner, 2022).

Pero haciendo ahora hincapié en sus problemas institucionales y fundamentados en su “excesiva rigidez”, hay una notable literatura que caracteriza el mercado español como disfuncional (Bentolilla y Dolado, 1994; Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2021; Malo de Molina, 2019, entre otros), aunque esta es una perspectiva que no está exenta de crítica (Fernández Rodríguez y Martínez Lucio, 2013). Menos atención han recibido, sin embargo, otros factores determinantes del mercado de trabajo relacionados con la empresa (tamaño,

especialización productiva sectorial o gestión del trabajo). En los últimos cincuenta años, la estructura productiva del país ha cambiado en detrimento claro de la agricultura y de la industria, y a favor de los servicios, sobre todo los relacionados con el comercio y la hostelería. En general, las empresas han reducido su tamaño y ha aumentado el número de trabajadores por cuenta propia, además de otras figuras contractuales denominadas atípicas y que, habitualmente, comportan precariedad. Han persistido, igualmente, problemas de estructura productiva, con multitud de sectores de bajo valor añadido y escasa productividad sobredimensionados, que a la postre han contribuido a enquistar un mercado de trabajo verdaderamente problemático. A esto hay que sumar la economía informal, más acusada en los países del sur de Europa (Goergen et al., 2012). En definitiva, el mercado de trabajo español ha adolecido de evidentes problemas que han lastrado un desarrollo más eficiente, equilibrado y productivo de la economía, afectando a los niveles de prosperidad y bienestar en los últimos cincuenta años. Algunas soluciones de calado se han puesto en marcha desde la constitución del gobierno de coalición en 2019, impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobándose una reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre), que ha ido surtiendo efectos que contrarrestan la evolución anterior, en el sentido de plantearse como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo a partir de introducir medidas de urgencia que han afectan a diversos ámbitos del mercado laboral con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Las últimas cifras sobre crecimiento de empleo han situado por encima de los 21 millones de afiliados a la Seguridad Social por primera vez en la historia del país, reduciéndose drásticamente la temporalidad y acrecentando las cifras de contratos indefinidos, con un continuado descenso de las cifras del desempleo (CCOO, 2024).

Cabe añadir que si bien el papel de los representantes de los trabajadores y de las organizaciones sindicales es fundamental, también el análisis de la empresa (como empleadora)

resulta esencial para estudiar el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Las empresas tienen la iniciativa en el mercado de trabajo y las relaciones productivas en función de su control directo, y prácticamente absoluto, del proceso productivo, la tecnología y, en último término, la gestión de las habilidades formativas y los recursos humanos (Barbash, 1984). La mayor complejidad del trabajo y, sobre todo, las relaciones laborales a partir de la segunda revolución tecnológica, la articulación del movimiento obrero y la intervención del Estado, fueron factores esenciales que favorecieron la creación de organizaciones empresariales. Estas organizaciones tuvieron mayor capacidad de presión y, a partir de entonces, han resultado esenciales en la gobernanza del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.

De manera que cabría situar la perspectiva con la que los agentes sociales (las partes autónomas de las relaciones laborales) podrían acercarse a la implementación de la democracia económica. Por ejemplo, Groux (Groux y otros, 2020:13) al referirse a la “democracia social” y centrándose en el caso francés, plantea que en los sindicatos galos “dominaba una cultura basada en viejos postulados como la lucha de clases, el anticapitalismo o la autogestión revolucionaria”, mientras que “del lado empresarial, existía y sigue existiendo, sobre todo en las empresas medianas, una visión de la autoridad basada en lo que algunos llaman el “patronato por derecho divino”. Esta es una situación, en parte, similar a la que podemos encontrar en España, donde como en el resto de los países mediterráneos las relaciones laborales se han construido desde un cuestionamiento casi continuo entre ambos interlocutores. Pero la acción colectiva de los empleadores tampoco es simple o unívoca, como muestran trabajos clásicos como los de Olson (1965) o Sisson (1987). Los intereses empresariales son divergentes y contradictorios, habida cuenta de la competencia en los mercados, pese a que las organizaciones doten de cierta identificación y cohesión (Schmitter y Streeck, 1999). Por otro lado, también es cierto que estas organizaciones empresariales, en ocasiones, se han comportado de manera diferente y alejada del compromiso con el mercado que muchas veces se le presupone. En

algunos países y en determinados momentos históricos, apostaron por limitar el acceso a los mercados, incluido el de trabajo, como estrategia competitiva, recurriendo incluso a coaliciones interclasistas con los sindicatos (Swenson, 2002).

A diferencia de los casos como el nórdicos o el alemán, en países del sur de Europa, como España e Italia, cada una con sus singularidades, la cuestión de la democracia económica (sea a partir de la cogestión o de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa) nunca ha logrado imponerse en etapas anteriores como prioridad en la agenda política, independientemente de la orientación de las mayorías parlamentarias. Debe añadirse que, en ambos casos, incluso los actores del sistema de relaciones laborales (es decir, las organizaciones de empresarios y de trabajadores) han mostrado, por lo general, escaso interés en institucionalizar sistemas de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que les afectan, y ésta es sin duda una circunstancia que explica también la discontinua e intermitente atención que la doctrina del Derecho del Trabajo ha dedicado al tema. Podríamos concluir que las iniciativas tomadas a lo largo de las sucesivas legislaturas han estado teñidas de discursos escasamente concretadas en la práctica, siendo así hoy en Italia y habiéndose producido un cambio de tono y orientación para el caso español a lo largo de la última legislatura, bajo el impulso del gobierno de coalición.

En este sentido, no debería descartarse que en los países del sur de Europa, la negociación colectiva y sus frutos en forma de convenios, altamente flexibles, tanto en su adaptación territorial, como sectorial, tipo de centro o unidad productiva, contenidos a negociar, o características profesionales y de otro tipo de los trabajadores implicados, podría ser una forma de introducir modelos más profundos de diálogo social y de democracia en el ámbito de la empresa. Así, por ejemplo, Bourguignon (Bourguignon, 2020: 126-130) sostiene que: “Si la negociación colectiva o el diálogo social permiten a los trabajadores influir en las condiciones sociales de la actividad económica, esta forma de participación también les permite influir en la estrategia de la empresa”. El caso

italiano del metal durante los años setenta y ochenta del pasado siglo XX fue una realidad. No obstante, las mutaciones del trabajo asalariados nos indican, como se plantea en uno de los apartados de este informe, que es necesario un reconceptualización en definiciones clave para referirse a realidades como el actual “centro de trabajo”. Debería tenerse en cuenta que la negociación colectiva en sí misma, siempre y cuando los sindicatos tengan capacidad de representación y de ejercer la posibilidad de decidir, para lo que es por completo necesario reforzar los derechos de representación, yendo más allá de la unilateralidad empresarial o de la simple consulta y buzón de sugerencias, es una forma de participación adaptable y flexible que, además, se apoya en el ejercicio del conflicto colectivo. Es por tanto una forma de ejercer poder frente al desequilibrio que comporta el contrato individual para los trabajadores ante a la empresa. Todo lo que sea restringir estos derechos colectivos de expresión, de representación o de negociación implica una extensión de formas de trabajo similares al destajo, la informalidad, el empleo fuera de normas, a la disciplina jerárquica, aunque hoy en día les digamos uberización, plataformas, outsourcing, subcontrata, todas ellas fomentan la precariedad, contribuyendo a un proceso sostenido de “licuación” del trabajo (Bulla y Tébar, 2018), de desintegración del espacio-tiempo de vida conceptualizado como “centro de trabajo” y la alteración de su noción jurídico-normativa.

En definitiva, tal como argumentaba hace tiempo un reconocido académico liberal como Ralph Dahrendorf (Dahrendorf, 1982: 108): “Lo que importa es que (...) los individuos puedan controlar la organización de su trabajo, en las oficinas, en las fábricas o donde se quiera”. Esa sería la clave: decidir sobre la organización del trabajo; una cuestión bien presente en un pensamiento como el del sindicalista italiano Bruno Trentin (Trentin, 1997, 2004) cuando nos hablaba de una noción de libertad, como apuesta en el conflicto social, que pueda contribuir a construir *La ciudad del trabajo*. Se trata de un proyecto que contribuya a hacer del trabajo digno y de su incorporación plena a la ciudadanía condición necesaria para una democracia integral.

II. Democracia en las empresas: sentidos y significados a partir de un mapeo de la literatura científica

CRISTINA PARENTE

Instituto de Sociología de la Universidade do Porto (IS-UP)

1. Introducción

La democracia en las empresas se refiere a la voz de los trabajadores dentro de las organizaciones y los sistemas económicos, abarcando diferentes aspectos de la participación, tanto en las áreas funcionales del trabajo como en los ámbitos estratégicos de toma de decisiones. Se han utilizado diversos conceptos para dar cuenta de esta actividad, que cuestiona la distribución del poder tradicionalmente en manos de la dirección. Democracia económica, democracia industrial, democracia en la empresa, democracia en el trabajo y en el lugar de trabajo, democracia organizativa, que generalmente se refieren a expectativas y motivaciones, escalas de actuación y niveles de participación de los trabajadores en contextos laborales, pero también para destacar marcas sociales. La idea de implementar la participación de los miembros subordinados en la actividad de las empresas/organizaciones es central, pero adopta formas diferentes según los contextos espacio-temporales que se arraigan en realidades políticas, económicas y socioculturales diferentes, con énfasis en los factores institucionales y jurídicos.

En este artículo, pretendemos discutir los conceptos centrales y asociados, así como los problemas articulados, teniendo en cuenta el significado de sus interpelaciones a partir de un análisis de la producción científica sobre el tema. Utilizando la base de datos SCOPUS, que reúne una parte significativa de la literatura científica, realizamos una encuesta y un análisis bibliográfico con el objetivo de cartografiar el campo de la democracia en los contextos de trabajo y en las empresas/organizaciones. Nuestro objetivo es esclarecer los diferentes enfoques que caracterizan el panorama cientí-

fico sobre el tema, mapeando el campo léxico asociado y discutiéndolo a la luz de sus rasgos característicos.

2. Desde las primeras aproximaciones a la democracia industrial

El primer artículo indexado sobre el tema fue escrito por Pratt (1912), titulado *A New Industrial Democracy*, e informaba sobre la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en la industria como mecanismo eficaz de gestión, refiriéndose a la concienciación de los empresarios. Entre ellos se encontraba Robert Owen, considerado aún hoy como el precursor del movimiento cooperativo y de la solidaridad empresarial, con las llamadas “aldeas cooperativas” (Singer, 2002). En sus fábricas textiles de New Lanark, Escocia, Owen intentó demostrar que el crecimiento empresarial no tenía por qué producirse a expensas de la vida humana, demostrando que una comunidad industrial también podía ser un lugar deseable para vivir.

A este artículo le seguirán muchos otros que, basados en enfoques de investigación-acción desarrollados por encargo de industriales en el mundo académico, han marcado las preocupaciones de las ciencias sociales en el análisis de las condiciones de trabajo en las empresas para mejorarlas desde principios del siglo XX.

Otra referencia indiscutible en la materia es el movimiento de las relaciones humanas (años 30) en los EE.UU., seguido del enfoque sociotécnico liderado por el Instituto Tavistock en Inglaterra a partir de los años 50, con trabajos de autores como Trist (1971) y Emery y Thorsrud (1969). El sello ineludible de este enfoque del problema analizado es la concepción de las empresas

como sistemas sociotécnicos abiertos, permeables al entorno político, económico y cultural que las rodea y capaces de influir en él.

Este supuesto, que rompe con los planteamientos racionalistas de la empresa como un sistema técnico previsible y cerrado, se desarrolla a continuación en el primer gran proyecto de democracia industrial, llevado a cabo entre 1963-1973 en Noruega por Thorsrud (1975), que trae consigo otros dos supuestos: por un lado, la constatación de la reproducción de la desigualdad estructural entre una minoría dirigente de accionistas que detenta el poder económico y una mayoría que depende de sus rentas del trabajo para sobrevivir; por otro, la necesidad de transponer la democracia política a la esfera económica y a la actividad laboral, para introducir “efectos reformadores y correctivos en la economía de mercado capitalista —vista como productora de efectos socialmente negativos [...] (Freire, 2001, p. 347).

Se trataba de buscar formas organizativas que hicieran operativa la “democracia industrial” en la vida laboral cotidiana, bien directamente, bien bajo formas representativas (institucionales e indirectas). Esta posibilidad se materializó mediante la aplicación de principios de diseño organizativo, resumidos en el principio general de “optimización” conjunta del potencial de los subsistemas técnico y humano, en el que este último se considera el actor clave. De este modo, pretendían promover el desarrollo de la democracia en las empresas a partir del potencial de los movimientos cooperativos y autogestionarios, así como la introducción de formas alternativas de organización del trabajo.

Los modelos de ampliación y enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos y semiautónomos son los más preconizados, que implican dar a los trabajadores más responsabilidad y mayor flexibilidad en la ejecución de su trabajo (Tezanos, 1987; Grant, Bélanger y Lévesque, 1997), así como aumentar el control y el poder de los trabajadores. Más recientemente, este ámbito de participación funcional ha adoptado otros nombres, como el aplanamiento de las estructuras, la mejora continua y los 5 principios

del modelo japonés. En términos de aplicación empresarial, las nuevas formas de organización del trabajo como forma de participación de los trabajadores en su trabajo y en el de su equipo, o sección/departamento, cobraron impulso en los años 70, sobre todo en los países escandinavos, especialmente Suecia y Noruega, así como en Francia, Inglaterra e incluso España e Israel (Motta, 1983).

El modelo alemán con el consejo de empresa, cuya ley ha sido modificada desde su institucionalización en 1952, se considera la forma más ambiciosa de democracia, ya que se aproxima a una forma de cogestión. Los trabajadores pueden influir en la naturaleza de las decisiones para que los problemas que les conciernen reciban el mismo tratamiento que las cuestiones económicas. Hasta cierto punto controlan la gestión a través de su participación en los órganos colegiados de las empresas, haciendo innecesaria la intervención del Estado, que suele ser mal vista por los sindicatos que, a pesar de tener como eje principal los intereses de los trabajadores, no descuidan los intereses de la colectividad. Existen 8 áreas en las que los comités de empresa pueden actuar, entre ellas la participación en algunos aspectos de la definición de la jornada laboral, salarios, vacaciones, formación, disciplina, obra social, protección de los trabajadores (siempre respaldada por los convenios colectivos de los sindicatos), codecisión y cooperación en el ámbito de personal (Motta, 1983).

3. Mapeo de la literatura sobre la democracia en las empresas: una visión general basada en el análisis de documentos de Scopus

3.1 Metodología cartográfica

La metodología adoptada para mapear el campo léxico asociado a la democracia en el trabajo como operacionalización de la presencia de la voz de los trabajadores en las empresas/organizaciones se basa en un análisis bibliométrico de documentos extraídos de la base de datos

Scopus, una de las más amplias y reconocidas fuentes de literatura científica, que abarca una amplia gama de disciplinas y áreas de estudio. La consulta se realizó combinando los principales conceptos asociados al tema en cuestión en los campos *título*, *resumen* y *palabras clave*, sin utilizar ningún otro tipo de filtro disciplinar o de datación: (“*democracia económica*” o “*democracia en el trabajo*” o “*democracia laboral*” o “*democracia empresarial*” o “*democracia en el lugar de trabajo*” o “*democracia industrial*” o “*democracia organizativa*”).

Esta estrategia de búsqueda localizó un primer texto en 1912, permitiendo la identificación de todos los documentos indexados en Scopus que abordan explícitamente los conceptos identificados anteriormente hasta el 7 de octubre de 2024. Esta búsqueda dio como resultado 2020 documentos científicos de cualquier tipo (artículos, libros, actas, etc.) de todos los campos científicos. Esta información se extrajo y procesó mediante técnicas bibliométricas y de análisis de redes con ayuda del programa informático VOSviewer, que permite construir y visualizar una red bibliométrica. Esta herramienta resultó especialmente eficaz para construir mapas de redes de palabras, lo que permitió identificar patrones de co-ocurrencia y relevancia temática entre los documentos seleccionados.

El análisis se centró en los títulos y resúmenes de los documentos, campos que consideramos contienen información clave sobre los principales temas tratados en el desarrollo de los contenidos. El programa utiliza una técnica de recuento binario, en la que cada palabra se cuenta una sola vez por documento, independientemente del número de veces que aparezca dentro de cada documento. Este enfoque permite captar claramente la diversidad temática sin sobrecargar el modelo con repeticiones excesivas de términos en textos más largos o redundantes. Para garantizar que la red de palabras fuera representativa, sólo se tuvieron en cuenta las palabras que se repetían al menos 40 veces a lo largo de los documentos de 2020. Esto ayudó a filtrar las palabras menos relevantes o demasiado específicas, centrándose únicamente en los conceptos cuantitati-

vamente relevantes en el campo de estudio. Además, sólo se seleccionaron las palabras que se encontraban en el percentil del 60% más relevante, según determinó VOSviewer. La aplicación de este criterio dio como resultado un total de 130 palabras seleccionadas, que constituyeron la base de la red.

Tras seleccionar las 130 palabras más relevantes, VOSviewer construyó una red de co-ocurrencias basada en las relaciones entre los términos que aparecían juntos en los títulos y resúmenes de los documentos. La coocurrencia entre términos revela la proximidad temática entre distintos conceptos, lo que permite visualizar cómo se agrupan en *clusters* de palabras interrelacionadas. Cada *cluster* representa un área temática específica y se identifica por la proximidad física de los términos en el gráfico y por las conexiones (aristas) entre ellos, que indican la fuerza de la co-ocurrencia.

A continuación, los términos se organizaron en agrupaciones codificadas por colores (figura 1), que representan grupos de palabras que aparecen juntas con frecuencia, lo que sugiere subáreas o temas de relevancia dentro de la bibliografía sobre la democracia en las organizaciones. La proximidad de ciertos términos en el gráfico indica una fuerte relación temática, mientras que los términos más distantes están menos relacionados o pertenecen a diferentes áreas de estudio dentro del campo más amplio. Al mismo tiempo, se analizaron los picos temporales de publicación, así como las revistas que destacan en este campo de estudio.

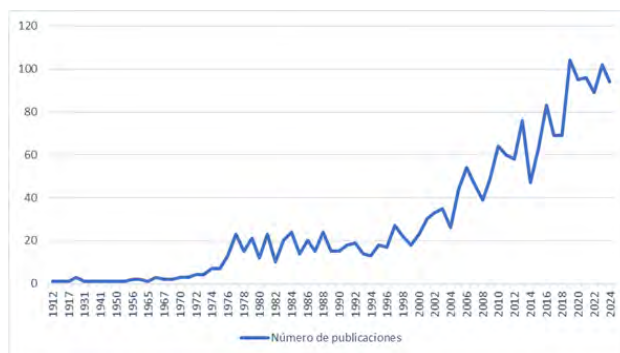
4. Resultados de la cartografía

4.1 Tendencias generales de la producción científica: calendario y revistas

Los científicos se han interesado cada vez más por esta cuestión desde principios del siglo XX. Al texto inaugural de Pratt en 1912 le siguieron uno o dos más por década, y el tema fue objeto de interés sobre todo a partir de los años setenta. En los años setenta y ochenta, hubo una media de unos 10 y 20 documentos científicos, respectivamente. Este número aumentó

a unos 30 documentos al año a mediados de la década de 2000, duplicándose a 60 en 2010, y culminando el crecimiento con 104 publicaciones en 2019 (Gráfico 1).

Gráfico 1
Número de documentos por año



Fuente: Resultados de búsqueda de Scopus Analyze (Documentos por año según la actualidad). Consultado en octubre de 2024

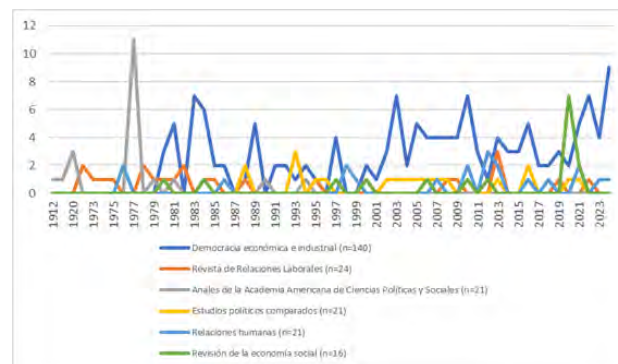
Las revistas científicas de renombre internacional con sistemas de revisión por pares que publican sobre esta cuestión revelan las áreas científicas que se interesan por el tema. El gráfico 2 muestra que el interés surgió originalmente en EE.UU. en el ámbito de las ciencias sociales y políticas, concretamente con las publicaciones de *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, y se convirtió en una preocupación en el ámbito de las relaciones laborales a partir de los años 70, con especial atención a *The Journal of Industrial Relations* (JIR), publicado desde 1959 por la *Australian Labour and Employment Relations Association* (ALERA), que reúne a representantes de la patronal, los sindicatos, la Administración, las profesiones liberales y el mundo académico. La revista *Comparative Political Studies*, una de las publicaciones más influyentes en el campo de la ciencia política comparada, publica sobre el tema desde los años ochenta.

Desde la década de 1980 hasta la actualidad, *Economic and Industrial Democracy*, una revista internacional, principalmente en el ámbito de la empresa y la gestión, así como del compor-

tamiento organizativo y los recursos humanos, ha adquirido una relevancia sin parangón desde el punto de vista cualitativo. Se trata de una revista cuyos editores han pertenecido tradicionalmente a la Universidad de Gotemburgo (Suecia), donde se gestiona y edita la revista, principalmente porque los editores principales suelen tener relación con el Departamento de Sociología y Estudios Laborales de esta universidad. Aborda cuestiones relacionadas con el trabajo y las relaciones laborales, en el estudio de iniciativas encaminadas a mejorar la calidad de la vida laboral ampliando el control democrático de los trabajadores sobre el lugar de trabajo, explorando temas como los derechos de los trabajadores, la gobernanza en el lugar de trabajo, el sindicalismo y las políticas laborales, haciendo hincapié en la investigación interdisciplinar.

Más antiguas (datan de la década de 1940) y mucho menos relevantes, pero también con un enfoque inter y multidisciplinar, son otras dos revistas: *Human Relations* (UK) y *Review of Social Economy* (publicada por la *Social Economy Association*), que se caracterizan por reunir a autores de las distintas ciencias sociales (de los ámbitos de la sociología, la psicología, la antropología, la filosofía, la política y la economía) con el objetivo de comprender conjuntamente la complejidad de los problemas humanos en las organizaciones.

Gráfico 2:
Número de publicaciones en revistas por año



Fuente: Resultados de búsqueda de Scopus Analyze (Documentos por año según la actualidad). Consultado en octubre de 2024

4.2 Red de conceptos en torno a tres nodos centrales: asociaciones internas y fronterizas

La selección de documentos sobre el tema permitió construir una red bibliométrica (Figura 1) utilizando el programa VOSviewer. Esta red muestra la estructura temática del corpus léxico asociada a 3 nodos centrales. Estos nodos representan el centro de tres *clusters* principales formados por vínculos entre las palabras más utilizadas en la bibliografía, destacando el tema de la democracia industrial por el volumen de documentos producidos, seguido del tema de la democracia económica y de la democracia en el lugar de trabajo. Cada grupo está representado por un color diferente, lo que indica subconjuntos específicos de temas interrelacionados que se organizan en torno a los 3 nodos principales, cuyos límites se cruzan y relacionan.

El grupo rojo con mayor densidad de enlaces está formado por términos fuertemente asociados a la “democracia industrial”, expresión original con la que comenzó a estudiarse esta cuestión. En sí misma, la antigüedad del enfoque, que se remonta a principios del siglo pasado con el artículo de Pratt (1912), justifica que reúna un mayor número de documentos.

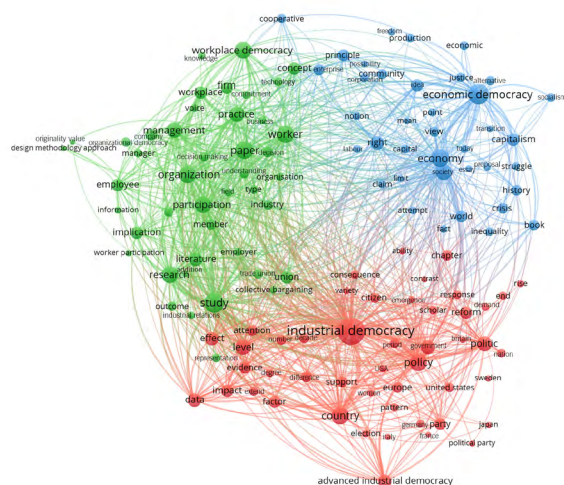
La lectura del conjunto organizado en torno al tema de la “democracia industrial” revela un fuerte componente de estudios académicos basados en la literatura y la investigación empírica, localizados en algunos países europeos, concretamente Alemania, Italia y Suecia, seguidos de Estados Unidos y Japón, países también conocidos como “democracias industriales avanzadas” (Inglehart y Rabier, 1986; Álvarez, Garret y Lange, 1991). El título de democracia industrial avanzada se refiere sobre todo a los países escandinavos y a algunos países de Europa Occidental, donde una compleja interacción de dimensiones políticas, económicas y sociales configura los derechos de los trabajadores y su participación en la toma de decisiones económicas dentro de marcos democráticos.

El concepto está fuertemente relacionado con términos como “política”, “partidos políticos”, “elecciones”, “gobierno” y “país”, lo que no sólo refleja su relevancia en el contexto industrial, sino que también lo sitúa junto a un escenario político e institucional más amplio de la democracia. Se trata de pensar la democracia en las industrias como corolario de la construcción de las democracias políticas occidentales. Sin embargo, a partir de los años cincuenta, el término “democracia industrial” se utilizó ampliamente para referirse a las sociedades democráticas industriales, sobre todo en el ámbito de la ciencia política. En otras palabras, en este grupo encontramos obras que analizan y debaten eficazmente las cuestiones de las relaciones laborales; sin embargo, otras sólo aparecen por las “democracias industriales avanzadas”, sin tratar necesariamente cuestiones relacionadas con la democracia laboral.

La intersección de los términos “política” y “democracia industrial” revela un enfoque centrado en la interacción entre la sociedad civil, el Estado y las instituciones democráticas, con especial interés en la participación ciudadana y las reformas políticas (Lichtenstein, 2002). El término “gobierno”, muy vinculado a otros conceptos, subraya su centralidad en los debates y revela una compleja interacción entre las estructuras políticas y la participación política y económica. La evolución de la “democracia

Figura 1:

Nodos centrales y enlaces de red sobre conceptos asociados a la democracia en las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Scopus. Consultado en octubre de 2024

industrial” fue moldeada por los marcos jurídicos, las condiciones económicas y las actitudes culturales a raíz de la institucionalización de las democracias políticas occidentales, reflejada en el ámbito laboral en la participación de los trabajadores en la empresa.

La era posterior a la Segunda Guerra Mundial fue testigo de una importante expansión de la democracia industrial, en particular en Europa Occidental, donde se institucionalizaron diversas formas de participación de los trabajadores, que hasta la fecha se mantienen en distintas configuraciones (De Spiegelaere y Vitols, 2024).

La democracia industrial empezó a arraigar en Europa Occidental y Norteamérica, en gran medida como respuesta a las desigualdades del capitalismo industrial. La idea de que los trabajadores debían tener una voz activa en sus lugares de trabajo se vio respaldada por marcos jurídicos destinados a reforzar los derechos de negociación colectiva. Hasta 1970, fueron las perspectivas de participación indirecta y cooperación las que guiaron las propuestas y prácticas de la democracia industrial (Parente, 2003). La preocupación fundamental era superar, por un lado, la contradicción entre la participación política y el autoritarismo y monolitismo de las empresas y, por otro, la insuficiencia de la participación representativa (Kovács, 1998). “Estas referencias colectivas y representativas a modelos democráticos presentes en los discursos científicos y académicos experimentaron una inflexión en las últimas décadas del siglo pasado”, como consecuencia, entre otras cosas, de unas condiciones de crecimiento económico menos favorables (Parente, 2003, p. 129).

El elevado número de co-ocurrencias de “política” y “análisis” indica que la reflexión académica sobre la política y sus múltiples dimensiones es un pilar de este *cluster*. El grupo de publicaciones reflexiona sobre los procesos de gobernanza, así como sobre la dinámica interna en uno de los sectores básicos de la constitución de las democracias occidentales, las empresas del sector industrial. La democracia política es una condición necesaria de la democracia

industrial, que representa un tipo de sociedad de esplendor industrial.

El tema de las políticas de apoyo a la implantación de la democracia industrial hacia la realización de una ciudadanía generalizada (y, por tanto, también femenina) marca este conjunto de documentos, preocupados por la aparición y la necesidad de una respuesta competente para aplicar las reformas que exige un contexto de democratización política generalizada. Kim (2021) defiende la “tesis del *spillover*”, según la cual las experiencias de prácticas democráticas en el lugar de trabajo pueden aumentar la participación política de los trabajadores en otros ámbitos, destacando el potencial de las organizaciones para contribuir al compromiso cívico. Esta noción de efectos indirectos indica que la democracia en el lugar de trabajo no sólo beneficia a la cultura organizativa, sino que también contribuye a una sociedad más democrática en general. Los estudios se caracterizan por analizar los efectos, consecuencias e impactos de la aplicación de políticas de democracia en las empresas, principalmente industriales, o los efectos de estas prácticas laborales en la participación electoral (Radcliff y Davis, 2000). Dickson (1977) destacó que el alcance de la democracia industrial estaba determinado en gran medida por la voluntad de la dirección de comprometerse con las preocupaciones de los trabajadores, en contraste con un enfoque reformista de los modelos de Responsabilidad Social Corporativa, que tiende a ver a los trabajadores como actores pasivos en las decisiones (Donaghey y Reinecke, 2018).

Además, la democracia industrial empieza a verse en las prácticas de gestión de los recursos humanos, cuando se comprueba que tienen efectos positivos en el rendimiento de los trabajadores (Godard y Delaney, 2000) y a través de la influencia de la posición de los sindicatos, que en algunos países imponen la representación formal de uno o varios trabajadores a nivel de fábrica (De Spiegelaere y Vitols, 2024), tendiendo a acercarse a los planteamientos característicos de la democracia en el lugar de trabajo en el *cluster* verde.

El grupo de “democracia económica”, en azul en la figura, está fuertemente orientado hacia los debates en torno al capitalismo como modo de regulación económica y social. Conceptos como “capitalismo”, “democracia económica”, “economía” y “sociedad” emergen como centrales, reflejando un amplio debate sobre cómo se distribuyen el poder y los recursos en la economía, es decir, las implicaciones de la estructura económica para la equidad, la justicia y los derechos laborales. Este grupo de publicaciones, en el que predominan los capítulos de libros, destaca por su análisis crítico del capitalismo, exponiendo sus límites y crisis históricas, destacando las luchas y reivindicaciones y defendiendo, de alguna manera, que las decisiones —como la asignación de recursos, la producción y la distribución de la riqueza— se tomen de forma más participativa (trabajadores, consumidores y ciudadanos), en lugar de estar determinadas exclusivamente por el libre mercado o las élites económicas. La palabra “socialismo” hace referencia a la fuerte relación entre los principios de esta visión política y económica con la idea y los principios de la democracia económica, especialmente en lo que respecta a la redistribución del poder (Hrubec, 2017). Sin embargo, algunos autores sostienen que el concepto de democracia económica representa un nuevo paradigma dentro de las ideologías de izquierda, que aborda las deficiencias del socialismo tradicional, de fuerte intervención estatal, y ofrece un enfoque más descentralizado y democrático de la organización de la economía (Panayotakis, 2010; Malleson, 2013).

A medida que las democracias económicas maduraban, la relación entre la participación política y los resultados económicos se convirtió en un punto central de la investigación académica. Las investigaciones tendían a indicar que los mayores niveles de democracia política se asociaban a una menor desigualdad de ingresos, lo que sugería que los procesos democráticos podían servir como mecanismo de redistribución de la riqueza (Boyd, 1988).

Sin embargo, el vínculo entre “capitalismo” y “democracia económica” sugiere ambivalencia

(tensión o debate) sobre los efectos del capitalismo en la promoción de la igualdad. Por un lado, la literatura destaca la intrincada relación entre democracia, crecimiento económico y equidad social, haciendo hincapié en la importancia de las estructuras políticas a la hora de definir los resultados económicos. En otras palabras, hay consenso en que la democracia puede mejorar los resultados económicos como consecuencia de la transparencia y la responsabilidad en la gobernanza (Densumite, 2022). Aquí se destaca el papel de las clases medias como agente crítico para la democracia económica (Piketty, 2013), contrarrestando las ineficiencias derivadas del poder político concentrado en las élites (Acemoglu y Robinson, 2006).

Por otro lado, parte de la literatura argumenta las limitaciones del impacto de la democracia en el crecimiento económico, señalando la transición de un sistema basado en la acumulación de capital y el control jerárquico a un modelo participativo, en el que los trabajadores y los ciudadanos exigen derechos laborales y un mayor control sobre las decisiones económicas. En este contexto, el término “democracia económica” apunta significativamente a un planteamiento de los trabajadores que reclaman modelos económicos alternativos al capitalismo, en los que los principios y las posibilidades de participación en la toma de decisiones se consideran formas de control más justas y equitativas. Términos como “comunidad”, “producción” y “principios” fuertemente interrelacionados apuntan a la búsqueda de modelos de transición económica, aludiendo a modelos cooperativos de empresa en los que los trabajadores poseen y dirigen las empresas (Fakhfakh, et al., 2023).

El grupo de “democracia en el lugar de trabajo”, en verde en la figura 1, está fuertemente anclado en el término “participación” en las organizaciones y el lugar de trabajo y se caracteriza por estudios de casos, referidos a la participación funcional y la participación en la gestión. Conceptos como “gestión”, “organización”, “trabajador/empleado” y “democracia en el lugar de trabajo” ocupan un lugar central, indicando un análisis de las estructuras organizativas y la dinámica del

lugar de trabajo, en el que convergen tanto sus fundamentos teóricos como sus implicaciones prácticas. Los artículos y las investigaciones se caracterizan fuertemente por enfoques metodológicos y empíricos preocupados por resultados e implicaciones concretas, tanto en lo que se refiere a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones como a su implicación funcional y la toma de decisiones.

Uno de los aspectos clave de este tipo de literatura es el papel de la gestión participativa, que se considera que no sólo mejora la moral de los trabajadores, sino que también conduce a un mejor rendimiento de la organización. Este concepto, que se remonta a las primeras teorías de gestión, subraya la importancia de implicar a los trabajadores en la toma de decisiones organizativas. Strotmann et al. (2017) destacan la evolución de las formas participativas de gestión. Estas han evolucionado desde prácticas históricas destinadas a mejorar la eficiencia hasta marcos contemporáneos que priorizan la participación de los trabajadores y las partes interesadas por diversas razones. Entre ellas, la promoción del compromiso y la implicación, la capacitación para aportar ideas y conocimientos, la rendición de cuentas, la creación de identidad y el sentido de pertenencia. Sin embargo, no deben pasarse por alto los imperativos morales de la participación democrática que legitiman el funcionamiento de las organizaciones (Hassan, 2023) en detrimento de los enfoques puramente utilitaristas (Stehr, 2022).

Otro aspecto del análisis de la democracia en el lugar de trabajo explora las interacciones entre “trabajadores”, “sindicatos” y “empresarios/directivos”, reflexionando sobre la distribución del poder, las estructuras de representación y las prácticas de cooperación en la empresa. “Trabajador” y “democracia en el lugar de trabajo” son conceptos fuertemente conectados, que revelan una preocupación por la participación activa de los trabajadores y su cooperación en la toma de decisiones. El término “sindicato” (y sus sinónimos ingleses *union* y *trade union*) es una característica muy particular de este grupo de publicaciones, que hace referencia a las estructuras formales de representación

de los trabajadores, tanto fuera como dentro de las empresas. Hace referencia a un enfoque tripartito de la democracia, en el que los actores del sistema de relaciones laborales son las empresas, los trabajadores y los sindicatos, y al tema central de la “negociación colectiva”. La fuerte presencia de los sindicatos en este grupo revela su importancia en la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, representando la voz de los trabajadores.

Este conjunto de publicaciones refleja una línea de investigación sobre las dinámicas internas de las organizaciones y las formas de promover y ejercer la democracia en los contextos laborales, entre trabajadores y directivos, apareciendo los sindicatos como facilitadores y representantes de una relación que es, por naturaleza, no democrática. En esta evolución han influido los cambios en las relaciones laborales, los marcos jurídicos y las condiciones socioeconómicas de las distintas regiones. Además, la Unión Europea ha desempeñado un papel importante en la promoción de la democracia en el lugar de trabajo a través de una legislación que fomenta la participación de los trabajadores en la gobernanza de las empresas transfronterizas (Giedrewicz-Niewińska, 2016).

Uno de los temas centrales de la bibliografía es la distinción entre los distintos modelos de democracia laboral, en particular el modelo alemán de codeterminación o cogestión, en el que los trabajadores forman parte de los consejos de administración de las grandes empresas, compartiendo la responsabilidad de la gestión, y otros sistemas occidentales, en los que tenemos el ejemplo de las asambleas periódicas de trabajadores en las que se debaten y deciden las políticas internas y las condiciones de trabajo. La autogestión en las cooperativas es el caso paradigmático, ya que la empresa está dirigida íntegramente por los trabajadores, y todas las decisiones se toman de forma colectiva. Se mencionan otros modelos, como la participación de los trabajadores en los beneficios, que crea un incentivo económico para la participación activa en la gestión, o los modelos híbridos de gobernanza, en los que tanto los trabajadores como los accionistas u

otras *partes interesadas* externas están representados en el proceso de toma de decisiones.

La implantación de la democracia en el lugar de trabajo no está exenta de múltiples y complejos retos, derivados tanto de la resistencia de los que ostentan el poder como de los propios trabajadores. La participación de los trabajadores sólo es favorable a sus intereses si forma parte de un proceso de cogestión en el que tengan la oportunidad de tomar decisiones sobre la estrategia general de la empresa. El debate entre los derechos de los trabajadores y los derechos de los propietarios, ya que estos últimos pretenden mantener estructuras no democráticas (Frega, Herzog y Neuhäuser, 2019) y los primeros no participan más que en lo que define la descripción del puesto de trabajo, es central. “Los directivos frenan la participación de los trabajadores cuando llega al límite del control, porque se ejerce en detrimento de su margen de decisión. Los trabajadores influidos por hábitos individualistas y de subordinación cuestionan las nuevas formas de democratización, negándose en algunas situaciones a participar. Entre otras razones, este rechazo se debe a criterios corporativos, en la medida en que las aportaciones de los trabajadores son apropiadas a favor y por los poderes fácticos, o porque, desalentados, no están convencidos de la validez de sus capacidades de acción, que tienden a subestimar, o porque simplemente no les interesa este tipo de participación” (Parente, 2003, p. 127). Esta tensión subraya la complejidad de la democratización de los lugares de trabajo, ya que requiere navegar tanto por imperativos éticos como por prácticas concretas y debidamente contextualizadas. Esta tensión entre la participación y las relaciones de confrontación ha sido un tema recurrente, lo que indica que, si bien la voz de los trabajadores es esencial, su eficacia a menudo depende del contexto más amplio de las relaciones laborales (Timming y Summers, 2018).

4.3 Consideraciones finales

El concepto de democracia en las empresas/ organizaciones se presentó de forma multidimensional en 3 grandes *clusters* temáticos

que, a pesar de abordarlo desde perspectivas diferentes, tienen aspectos comunes. Estos aspectos comunes explican los vínculos conceptuales en las fronteras de los *clusters*, que remiten a conceptos y significados comunes a cada uno de los otros 2 *clusters* con los que están relacionados.

Wilkinson, Townsend y Burgess (2013) discuten precisamente la complejidad y las diferentes interpretaciones de la participación e implicación de los trabajadores, afirmando que el concepto es “extremadamente plástico” y adaptable a diferentes contextos e interpretaciones.

A partir de la exploración de los conceptos propuestos en el artículo, fue posible sistematizar las principales tendencias analíticas sobre la democracia en el lugar de trabajo, lo que puede ser útil para sistematizar el concepto y orientar futuros trabajos:

- i) un enfoque que tiende a ser político, de carácter macrosocial, centrado en la construcción de la democracia industrial como concepto original que propone la implantación de prácticas democráticas en la industria, que son a su vez un reflejo de los regímenes políticos democráticos y de su ejercicio en el seno de las empresas; también defienden las ventajas que de ello se derivan en términos de cultura cívica de participación. Estos enfoques académicos están localizados en los países que más han avanzado en este campo, a saber, EE.UU., Europa del Norte y Alemania. Desde el punto de vista disciplinario, destacan los estudios en los campos de la ciencia política y las relaciones industriales/laborales.
- ii) un enfoque tendencialmente económico, organizado en torno al concepto de democracia económica, asociado a los modos capitalistas de regulación económica y social. Este conjunto de publicaciones, muy anclado en un en-

foque disciplinar de la economía y la historia, desarrolla tanto una apología del sistema económico como un cuestionamiento crítico de sus efectos en términos de desigualdades e injusticias sociales y laborales. Se esboza la búsqueda de modelos de transición, con las cooperativas como forma jurídica y de gestión alternativa para construir una organización democrática, participativa y autogestionaria.

requieren un cambio cultural significativo tanto en los trabajadores como en los directivos. Sin embargo, dadas las dificultades y ambivalencias, además de las diversas contingencias contextuales y situacionales, la investigación empírica parece esencial para abordar los retos y oportunidades asociados a su aplicación en el lugar de trabajo en diversos contextos organizativos.

- iii) el enfoque sociológico y de gestión, basado en las áreas de la empresa, el comportamiento organizativo, los recursos humanos e incluso la economía social, promueve estudios aplicados de carácter microorganizativo/empresarial, que ponen de relieve diferentes formas de participación, desde la participación funcional directa hasta la participación representativa en la gestión en un entorno de cooperación y codeterminación. Los sindicatos, como órganos representativos, son las voces legítimas en el proceso negociador de colaboración y participación de los trabajadores. Se argumenta que cuanto mayor sea el nivel de participación, en particular en la propiedad y los beneficios/superávit, mayores serán los beneficios generados.

Las dificultades y los beneficios de la democracia en el lugar de trabajo dependen siempre de las características del contexto institucional, político, económico y organizativo, pero parece haber argumentos convincentes para su adopción como un bien intrínseco, valioso por sí mismo, así como un medio de mejorar tanto la eficacia organizativa como el compromiso democrático. La democracia, independientemente del nivel en que se practique, parece ser un medio vital para promover la satisfacción, el compromiso y la implicación de los trabajadores, proporcionando garantías para un desarrollo económico inclusivo y sostenible y una democracia política y económica más sólida. De hecho, es una cuestión cultural. Las prácticas democráticas

III. Dictaduras y democracias: itinerarios (italianos) del siglo XX

IRENE STOLZI

Università degli Studi di Firenze

1. Repensar el orden: el siglo nuevo

Plantearnos preguntas entorno a la cuestión de *Sindicatos y derecho del trabajo entre dictaduras y democracias*, el “entre” serviría tanto para construir un puente, para relacionar las dos experiencias, como para fundamentar y abrir el discurso sobre las diferencias y discontinuidades. Al referirnos a la posibilidad de tender un puente, no queremos aludir tanto a la cuestión, aunque pertinente, de los procesos de transición y al importante tejido de continuidad que caracterizó la transición de las dictaduras a las democracias (pero a menudo también el camino inverso). Si, en efecto, tales procesos obligan a preguntarse hasta dónde puede llegar la posibilidad de que personas, normas e instituciones vivan una segunda vida coherente con un contexto político ideal modificado, y qué precio ha de pagar una organización por tales supervivencias, aquí quisiéramos llamar la atención sobre un hecho anterior, requisito previo a los que acabamos de mencionar. En concreto, nos gustaría referirnos al hecho de que las democracias, al igual que las dictaduras, son a la vez hijas del siglo XX y de la “nueva historia” (Mossa, 1942: 47) que el nuevo siglo parecía haber abierto.

Por un lado, el rostro de la sociedad de masas, estructurada en torno a bloques de intereses organizados y contrapuestos, hacía obsoletas las visiones atomistas tradicionales del momento social, sino también la idea de que la convivencia podía resultar de la interacción armoniosa y tendencialmente no interferente entre la sociedad y el Estado. Imposibles de encerrar en las mallas de una dinámica meramente interprivada, los intereses que recorrían y agitaban la esfera social, en el momento en que presionaban

sobre el Estado, revelaban – según la precoz y sugerente intuición de Santi Romano – su «pecado de origen, el de ser excesivamente simple» (Romano, 1909: 13). Fruto de una elaboración dogmática muy refinada, interesada en garantizar a autoridad una existencia teórica autónoma, desvinculada de la consideración del sustrato social, el Estado aparecía ahora desnudo – «un pobre gigante desalentado» (Capograssi, 1918: 5), dirá Capograssi en 1918 –, incapaz de hacer frente a la nueva vitalidad del momento social.

No es casualidad que la del Estado asediado, la de un poder minado por la presión de los intereses organizados, constituya una de las imágenes más difundidas, compartida por diferentes ideales y disciplinas, desde la vieja guardia de los liberales – Orlando y Mosca a la cabeza (Orlando, 1910: 221; Mosca, 1925: 320 y ss.) – hasta la franja más convencida de los que iban a convertirse en los juristas del régimen (Rocco, 1920: 631; Valpolicelli, 1929: 359; Maggiore, 1941: 269 y ss.), pasando por los conocedores del derecho privado, aterrorizados ante la perspectiva de una nueva invisibilidad del individuo, ante el riesgo, es decir, de que la autonomía del sujeto fuera engullida por la fuerza de los grupos y de las organizaciones (Vassalli, 1918: 363). Pero, por otra parte, los años de la Primera Guerra Mundial – considerados casi unánimemente «el verdadero final del siglo XIX» (Ascarelli, 1953: 110) – habían obligado a enfrentarse con el fenómeno especular de la intervención masiva del Estado en el terreno económico y social, habían mostrado el rostro inédito de un «Estado [...] sobre el terreno» (Ferrara, 1940: 123), de una autoridad que descendía de su antiguo pedestal, penetrando en ámbitos hasta entonces reservados a la

autonomía privada. Lo que se había abierto era – la expresión, de Vassalli, es célebre – una «crisis en el derecho privado. Quizá la mayor crisis del derecho privado» (Vassalli, 1918: 341).

En efecto, la que sufrió el mayor ataque fue la idea de lo privado como un espacio que tiende a ser inaccesible (o sólo excepcionalmente accesible) al poder público, como un espacio reservado a las «libres determinaciones» (Vassalli, 1918: 342) del sujeto. Sin embargo, nos encontramos ante un fenómeno complejo, que no puede enmarcarse únicamente en términos de una «intrusión» (Vassalli, 1950: 750) (más o menos indebida) de los Estados en las relaciones intersubjetivas; lo que surgió tras la masa de medidas legislativas promulgadas durante la guerra fue un cambio más profundo que señalaba una torsión en la forma de concebir tanto la esfera privada como la pública y, sobre todo, los términos de su relación. En particular, se hizo difícil ver en ellas dimensiones alternativas y mutuamente excluyentes (lo que no era privado, era público, y viceversa); lo que tomó forma fue más bien una intersección entre ambas dimensiones, capaz de rediseñar tanto el espacio público como el privado como espacios orientados de manera finalista. La perspectiva de la funcionalización de los derechos subjetivos partía de aquí, de la idea de que el ejercicio de la autonomía privada podía, y en ciertos casos debía, contribuir también a la realización de intereses ultraindividuales: el Estado asumía nuevos intereses dentro de su perímetro de acción (piénsese en el interés de la producción) activando instrumentos para solicitar la conducta adecuada del particular (hacer productivo un bien, producir determinados bienes en determinadas cantidades, etc.). No se trataba, por tanto, de una amputación o limitación de la autonomía subjetiva, sino precisamente de su ionización, de una «competencia activa» (Finzi, 1953: 163) entre lo privado y lo público con vistas a la realización de objetivos considerados relevantes para la vida de la comunidad nacional.

Por otra parte, el significativo aumento de las políticas sociales y la considerable extensión de sus destinatarios (huérfanos, viudas, am-

putados, inválidos, etc.) contribuyeron a establecer una visión diferente de las tareas del Estado, relevante para identificar las propias condiciones de legitimidad de su poder. No sólo eso: también se enfrentó a una realidad caracterizada por un dinamismo creciente y arremolinado, con una realidad, es decir, que definitivamente relegó al pasado la idea de que la ley podía ser «un orden de reposo, con una larga vida útil» (Ferrara, 1940: 124), una expresión del tranquilizador «mundo [...] de las líneas rectas» (Jemolo, 1932: 59).

Lo que iba perder importancia era, por lo tanto, uno de los fundamentos de las imágenes de orden, que tenía en la centralidad de la ley (de una cierta idea de la ley) era una de sus piedras angulares: concebida como un mandato general y abstracto procedente del Estado y dirigida a los ciudadanos que, a su vez, eran concebidos como abstractamente iguales entre sí, esta visión de la ley garantizaba el mantenimiento de la línea divisoria, que se pretendía clara, entre la sociedad y el Estado, entre lo privado-contractual y lo público-estatal.

Si bien la guerra había contribuido a sacar a la superficie un derecho lleno de finalidades, de contenidos, de desigualdades; una regulación minuciosa («pegada a la corteza de los hechos, inprimida en los detalles» (Ferrara, 1918: 68), a menudo desordenada en sus prescripciones, pero plástica, adherente a las diferentes situaciones a regular. Con intérpretes y jueces que parecían desprenderse del papel de guardianes de la ortodoxia legalista, para volver a ser también garantes de la composición equitativa de intereses contrapuestos, los sujetos llamados a detectar y navegar en la tensión creciente entre validez y eficacia (Grossi, 2000: 127 y ss).

Por tanto, el orden del siglo XX sólo podía ser una un «orden construido» (Costa, 2001: 271), que se planificaba y construía a sí mismo imaginando las formas de relación entre las distintas esferas que lo componían. En otras palabras, un orden que hacía de la relación (y no de la distancia) su elemento constitutivo y buscaba formas de organizar las relaciones entre las esferas privada y pública, *política*, jurídica y económica, que

ya no se presentaban como horizontes «independientes e intangibles» (Ferrara, 1939: 281).

En ese clima, como es bien sabido, surgió la primera constitución democrática en la Alemania de Weimar, la primera Constitución democrática europea, progenitora de las llamadas constituciones políticas (Fioravanti, 2017: p. 1).

Frente a las cartas del liberalismo decimonónico, perfectamente alineadas con la visión dicotómica del espacio jurídico-político y, por tanto, centradas en la enumeración de los poderes del Estado y en la indicación de un exiguo catálogo de derechos y libertades individuales, en las cartas del siglo XX es la vida entera de una sociedad la que entra en la constitución, convirtiéndose en parte integrante de un marco normativo que ha desplazado la relación entre el Estado y la sociedad al plano de los fines, y que aspira a dotar a esa relación de una brújula, una dirección general de ruta, capaz de absorber y orientar el incesante movimiento de las realidades del siglo XX.

2. La centralidad del trabajo

El trabajo ocupa un lugar muy importante en esta labor de revisión de las coordenadas tradicionales y decimonónicas de la convivencia: porque constituye una encrucijada típica, uno de los cruces desde los que es posible captar y entrar en contacto con los procesos de creciente intersección entre lo privado y lo público, así como entre lo jurídico, lo político y lo económico; porque el de las relaciones laborales es uno de los frentes que impone una confrontación con el fenómeno, largamente descuidado por el pensamiento jurídico, de los intereses organizados sobre una base colectiva, fenómeno que no se limita a desdibujar la línea fronteriza entre lo privado-individual y lo público-estatal, sino que impone un replanteamiento de la identidad misma de los extremos conocidos (lo absolutamente privado y lo absolutamente público); porque, finalmente, el trabajo se presenta como uno de los factores decisivos para medir la novedad y la legitimidad de los regímenes del siglo XX, tanto de las democracias como de las dictaduras: incluso dejando de lado los usos

aberrantes que se han hecho de las referencias al trabajo (*Arbeit macht frei*), en cualquier caso, no sólo la República italiana se funda en el trabajo (art. I de la Constitución); se llama también Carta del lavoro [Carta del Trabajo] la tabla de valores, «el acto constitucional [...] más completo y orgánico [...]» (Bottai, 1934: 921), adoptado por la Italia fascista y, con idénticos nombres, por otros regímenes dictatoriales europeos (la España de Franco, el Portugal de Salazar, la Francia de Vichy).

La estrella de la propiedad no se extingue, sino que comienza a dibujar su identidad a partir de un panorama más complejo de referencias y relaciones que modifican su tradicional valor simbólico y constitucional. Será sobre todo el interés de la producción, poderosamente puesto en primer plano por las exigencias de la guerra (la producción, como es sabido, se la califica como «función de interés nacional» por la Carta del Lavoro) el que dirige la mirada del ordenamiento (y de algunos juristas) hacia el tema de la empresa y el trabajo y hacer imaginable el rostro de una propiedad productiva, obligada a crear riqueza en el interés de la nación y por ello incompatible con la absoluta libertad de conducta de su titular.

Ese *Eigentum verpflichtet*, lapidariamente grabado en el art. 153 de la Constitución de Weimar, así como el debate sobre la función social de la propiedad que transversalmente recorre diversos regímenes de la Europa continental, señalan así importantes cambios en la forma de concebir el más potestativo de los derechos subjetivos. Y si el siglo XIX había atribuido a la propiedad tanto la tarea de identificar un recinto, un espacio privado que tendía a ser inaccesible a los poderes públicos y a los demás asociados, como la de tender un puente entre la sociedad y el Estado, concediendo, por medio del censo, sólo a los propietarios el ejercicio del electorado activo y pasivo, si la propiedad encarnaba el principal índice de la fiabilidad sociopolítica de los ciudadanos, el siglo XX pareció echar por tierra esta visión. No sólo la consecución del sufragio universal masculino, sino también el “descubrimiento” de otros intereses y otras formas de vinculación entre la sociedad y el

Estado, tendieron a situar la nueva vertiente del trabajo y producción la discriminación entre ciudadanos activos y pasivos (Así se explican las frecuentes referencias al corporativismo como sistema de regulación económica para realizar la llamada ciudad de los productores; también hay que recordar que al trabajo está dedicado el libro V del código civil publicado en 1942 y todavía vigente).

El trabajo abandonaba por lo tanto la matriz contractual-privatista que había consagrado su identidad teórica y normativa en el siglo XIX y que parecía haber resistido el impacto de la propia legislación social, considerada (la mayoría de las veces y no por casualidad) incapaz de socavar la sustancia individualista de la relación laboral. No es que el siglo XX⁵ marcara un rechazo

unánime de tales visiones, ni mucho menos; al contrario, pero lo que surgió cada vez más ampliamente fue la necesidad de explicar las razones del propio apego a la visión tradicional, tradicionalmente individualista, del mundo laboral, visión que evidentemente se sentía en peligro por el espíritu del nuevo siglo.

Esta renovada centralidad atribuida al trabajo forma parte de (y al mismo tiempo describe) un proceso más amplio de reconocimiento realístico de la subjetividad y las relaciones jurídicas que parece estar dejando atrás las abstracciones del siglo XIX. Tal esquema suele enfatizarse a través de las constituciones democráticas y se resume recordando la transición del individuo a la persona, es decir, el paso de una concepción abstracta de la subjetividad a otra interesada en situar al sujeto en un tejido concreto de vínculos, necesidades y expectativas (Grossi, 2017: 21).

Pero el rechazo de las abstracciones del pasado constituye un pasaje indispensable y estratégico, incluso para los Estados con vocación totalitaria, en el sentido de que esta vocación, para realizarse, necesita captar al sujeto en la concreción de su posición cotidiana, dado que sólo así el Estado logra penetrar capilarmente en la sociedad y ganar su consentimiento. Hay, a este respecto, una frase de Giovanni Gentile

que he citado a menudo por su impresionante claridad: puesto que el Estado – son palabras suyas – debe «llegar al individuo [...] no buscarlo como ese individuo político abstracto que el viejo liberalismo suponía como átomo indiferente; sino que la busca como sólo puede encontrarlo [...] como fuerza productiva especializada» (Gentile, 1927: 275). Sólo a partir de aquí se podía imaginar, para Gentile, llevar a cabo la «formación de la conciencia de los individuos, es decir, de las masas, en cuyo poder consiste el poder del Estado» (Gentile, 1927: 275), ya que fue a partir de aquí cuando se explicó la «necesidad del partido y de todas las instituciones de propaganda» (Rocco, 1925: 335), y la misma «función educativa y moralizadora de los sindicatos» (Rocco, 1925: 275).

La dimensión colectiva se convirtió así en un ingrediente decisivo en la construcción del nuevo Estado, un Estado que conquistó a la sociedad (también) organizándola, encerrándola en las filas de sus muchas nuevas organizaciones (incluidas, como es bien sabido, las del ocio y el tiempo no laboral). No es de extrañar, por tanto, que el sindicato fuera considerado un elemento decisivo en el proceso de construcción del Estado totalitario, ni que fuera objeto de pronta atención por parte del fascismo convertido en dictadura.

Tampoco sorprende que Alfredo Rocco, muy lúcido y alejado del énfasis de otros juristas del Régimen, defina la ley sindical de 1926, de la que fue el principal artífice, «la transformación más profunda que ha experimentado el Estado desde la Revolución Francesa» (Rocco, 1925: 335).

En efecto, esa ley inauguró un modelo de relaciones entre el Estado y los sindicatos que no es posible analizar aquí en detalle, pero que representó un paso decisivo en la construcción del nuevo Estado. No sólo marcó el fin de la libertad sindical, como tampoco se limitó a someter la vida de las organizaciones profesionales a penetrantes controles públicos, sino que la ley pretendía transformar los sindicatos en centros de difusión del nuevo Estado, responsables también de la formación

del fascista italiano (como atestigua la atribución a los mismos de tareas de vigilancia y asistencia a sus afiliados) (Stolzi, 2007: 25 y ss.).

Imaginados y concebidos como instrumentos de organización del poder del Estado, los cuerpos intermedios estaban llamados así a dar una cierta estructura tanto al momento social como al individual. A los ojos de los partidarios de la solución totalitaria, constituían un instrumento indispensable para salir del molde individualista que había configurado el espacio jurídicopolítico occidental desde tiempos inmemoriales. Lo que eran calificadas como individualistas eran en realidad todas aquellas teorías y experiencias que se habían mostrado incapaces de garantizar la prevalencia de la fuerza agregadora del centro estatal sobre el empuje centrífugo desencadenado por la individuos y grupos; se trata de un asunto compartido por todos los juristas del régimen; muy claro, por ejemplo, en A. Rocco (Rocco, 1920: 636).

Mientras que se seguía aferrado a la idea de que la sociedad pudiera resolverse en la mera coexistencia de individualidades inconexas; mientras que mientras el espacio subjetivo siguiera representándose como un espacio protegido, identificado por un cierto número de derechos y libertades; mientras que, en consecuencia, se atribuyera al «derecho» la única tarea de «trazar fronteras entre los individuos», en lugar de la tarea de «organizarlos en un sistema y un trabajo común» (Volpicelli, 1932: 88); no había esperanza de dejar atrás esta vieja tendencia dualista indivisible («por fin, con el fascismo, nosotros superaremos el medioevo») (Rocco, 1925 a: 798).

En tales contextos argumentativos, la misma referencia recurrente a la necesidad de repensar la convivencia en una perspectiva auténticamente orgánica no servía para recordar la división “natural” de las diferentes funciones en la pirámide social, sino que era la forma de poner sobre la mesa la cuestión de proyectar un modelo de organización social capaz de transformar a los individuos y a los grupos en otras tantas expresiones del poder del Estado, en otros tantos instrumentos de su transmisión

de poder. De manera coherente, el discurso sobre las libertades y los derechos tenía que dar paso a la idea diferente de «desarrollo orgánico de la propia personalidad» (Rocco, 1918: 538): «esto no significa – las palabras son de Rocco – que el individuo debe [...] ser aniquilado. Por el contrario, el cuidado del bienestar individual es parte integrante de la concepción fascista, pues toda sociedad, que es un organismo, cuanto más prospera, tanto más prosperan sus ciudadanos, que son las células del organismo» (Rocco, 1924: 765).

Si, por tanto, el fascismo «desea» el «desarrollo [del individuo], en el sentido de que quiere utilizar al individuo, con todas sus pasiones y aspiraciones, en el interés social» (Rocco, 1924: 766). era indispensable que el sujeto pudiera gozar de una «libertad razonable» (Rocco, 1924: 766). E incluso cuando no se deseaba, como hacían las voces más radicales de la cultura jurídica fascista, la desaparición del derecho privado, de una vertiente del derecho, es decir, distinta del derecho público del Estado; en esta dirección se sitúa, como es sabido, la propuesta teórica de Ugo Spirito y Arnaldo Volpicelli (Stolzi, 2007: 189 y ss.). todo el mundo estaba de acuerdo que la «libertad [...] era] una concesión del Estado hecha no en interés del individuo, sino en interés del Estado, que se preocupa de que el individuo sea libre para que pueda desarrollar al máximo sus facultades» (Rocco, 1924: 766). Incluso la doctrina publicista decimonónica tiene una visión estatal de los derechos y las libertades; sin embargo, no considera que derechos y libertades representen un patrimonio libremente a disposición del Estado. Para evitar semejante conclusión se utiliza a menudo el argumento historicista, es decir la idea que el Estado y los derechos sean hijos ambos del mismo proceso histórico, de un proceso que así vincula el Estado mismo al respeto de las adquisiciones en tema de derechos y libertades individuales.

Y considero que en el mismo surco puede situarse la decisiva instrumentalización de las contribuciones individuales y la fundación de un fuerte vínculo entre el Estado y las masas el significativo aumento de la protección de las relaciones laborales individuales, así como el

incremento de las intervenciones de protección social. A este respecto, no parece necesario referirse – como ha hecho una parte de la historiografía, probablemente para marginar el peso de esta supuesta cara buena del régimen – a un *Zeitgeist* no específicamente fascista que habría tocado países coetáneos y contextos de distinto signo político, provocando la adopción de medidas similares.

Sin necesidad de negar que estas intervenciones supusieron una mejora de las condiciones de trabajo y, más en general, de las condiciones de vida, sin ignorar que representaron conquistas duraderas que trascendieron las fronteras del *Ventennio*, me parece que estas formas de intervención y protección pueden considerarse fácilmente parte integrante de un proyecto de desarrollo autoritario de la sociedad italiana. El cuidado de las necesidades del sujeto y la contracción de su espacio de autonomía son, pues, los dos polos dentro de los cuales toma forma la idea fascista del gobierno del social, una idea en la que «La focalización en el sujeto es directamente proporcional a la deslegitimación de su espacio [...] La idea más antigua y tenaz de la libertad, la libertad como espacio *immunitas* y espacio protegido, da paso a un orden que, para sostenerse y desarrollarse, debe poder contar con la “total” disposición y cesión de los sujetos, con la inexistencia o en todo caso con la provisionalidad de las zonas francas» (Costa, 2001: 365).

3. ¿Hora de hacer balances?

Retomando la propuesta inicial de abordar la cuestión de *Sindicatos y derecho del trabajo entre dictaduras y democracias*, el “entre” – como ya se ha dicho –, no sólo sirve para lanzar un poste divisorio, sino también para distinguir las dos experiencias, para crear un vínculo por oposición entre dictaduras y democracias. Y aunque sea más fácil adivinar en qué frentes situar los retrocesos, esto no quiere decir que la trayectoria de la renovación haya sido, como es bien sabido, lineal o linealmente discontinua. La Constitución marca, sin duda, un mojón importante y es un mojón, como es igualmente sabido, que confiere al trabajo, a

una determinada idea del trabajo, una gran importancia. La República italiana se basa en el trabajo (art. 1 de la Constitución); entre los principios fundamentales de la nueva Carta se encuentra el derecho al trabajo (art. 4, c. 1); subraya el hecho que la referencia al trabajo entre los principios fundamentales constituya un *unicum* de la Constitución italiana, en comparación con la otras constituciones democráticas de la segunda posguerra (Salvati, 2017: 5 y ss.) y, significativamente, la referencia a la propiedad se cuela en la parte de las relaciones económicas; es el trabajo el instrumento que normalmente se considera hecho para garantizar al ciudadano una existencia libre y digna (art. 36 de la Constitución), es decir, que está vinculado a dos conceptos clave (libertad y dignidad) del constitucionalismo democrático. El trabajo – se ha dicho – constituye, en la estructura de la Carta, «el principal elemento de conexión entre la persona y el ordenamiento jurídico» (Costa, 2009: 29), es decir, es *uno* de los observatorios a partir de los cuales se construyen las relaciones sociales, así como las relaciones entre la sociedad y las instituciones. Elemento central de la nueva ciudadanía democrática, el trabajo se considera esencial tanto para garantizar la participación del ciudadano en la vida nacional, para hacerle parte activa de esa vida, como para describir un capítulo importante de la libertad que toda persona tiene, o debería tener, para construir su propio destino. Por tanto, el trabajo como momento central de conexión entre la persona, la comunidad y el Estado, sino también como momento de fundación de un vínculo fuerte e ineludible entre el sujeto y los derechos. Entre ellos destacan los derechos sociales; no tanto porque son nuevos, sino también porque dan cuerpo y profundidad a las libertades civiles y políticas: al expresar una declinación inédita de la libertad, ahora vista también como liberación (de la necesidad, de la ignorancia, etc.), aparecen como condición para un ejercicio consciente, autónomo y responsable de las propias libertades civiles y políticas; porque, además, los derechos sociales son derechos que apuntan directamente al territorio de la efectividad, exigiendo al ordenamiento jurídico que se ajuste a la realidad (también y

sobre todo a la realidad de las desigualdades) y que activar instrumentos congruentes con la realización de una dimensión incluso la igualdad sustantiva (art. 3.2). Y es precisamente esta indeclinable función emancipadora y de promoción – «pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores a la organización política, económica y social del país», la que marca una fuerte distancia tanto con el fascismo como con la antigua política social del Estado liberal.

Es igualmente bien sabido que el terreno en el que la Constitución da sus primeros pasos no es el más permeable; desde este punto de vista, los años posteriores a la Liberación de los nazis representan un observatorio de elección para detectar la complejidad de la transición. Por un lado, abre la cuestión, aludida al principio, de la pervivencia bajo el fascismo de muchas normas, organismos e instituciones nacidas en los años del régimen, así como la continuidad de muchas carreras. Por otra parte, no menos relevante fue la tendencia a considerar el fascismo como una desviación transitoria que había desviado la historia, y el derecho, de su curso natural, de modo que, después de 1945, se imaginaba que se podía «reanudar el camino como si se hubiera salido de él ayer» (Calamandrei, 1950: 273). El final de aquella temporada tendió, en definitiva, a legitimar, incluso después de la caída del fascismo, la obstinada fidelidad que en los años del régimen muchos juristas habían seguido prestando a las imágenes tradicionales, tradicionalmente individualistas, de la convivencia y del derecho: e incluso cuando esta anterior lealtad en la prueba específica de antifascismo por parte de la ciencia jurídica [sobre este punto, se conoce la interpretación de Pugliatti (1950); sobre el frecuente recurso a este tipo de argumentos para confirmar lecturas absolutorias de la relación entre ciencia y régimen, véase P. Capellini (1999)], la frecuente hipostatización de la idea decimonónica de orden corría el riesgo de aplazar *sine die* la confrontación con el fascismo y, más en general, con el siglo XX.

La dificultad de reconocer la fuerza normativa de la Constitución, de ver en la Consti-

tución una norma completamente jurídica (parafraseamos voluntariamente el título del libro de 1951 de Paolo Barile, *La costituzione come norma giuridica*, una de las primeras voces que se pronunció en este sentido) y la presencia simultánea de un debate doctrinal «aprimado [...] dentro de la jaula simplificada y rígida de la distinción entre derecho público y derecho privado» (Cazzetta, 1999: 512) son, pues, las caras complementarias de una misma moneda. El derecho del trabajo no representa una excepción, de hecho representa el terreno ideal para restablecer fronteras y distancias conocidas: marginadas algunas posiciones excéntricas (lentos sobre todo en Mortati), surgió no sólo la «satisfacción mal disimulada» (Cazzetta, 1999: 616) con la que la vieja guardia volvía a proponer una visión ortodoxamente individual del contrato de trabajo (y del derecho del trabajo *tout court*), sino también la atención predominante que la corriente tradicionalista “de izquierda” dedicó a los derechos de cada trabajador en el marco de una lectura “individual-garante” de la Constitución. En esta dirección se encaminaron las posiciones finalistas para sostener la «preceptividad inmediata del art. 36 de la Constitución y de la consecuente posibilidad de asumir los mínimos salariales fijados por los contratos colectivos nacionales post-corporativos como parámetros para determinar la «justa retribución» y, también, las posturas que sobre el art. 4 de la Constitución fundamentaron la «limitación de la facultad de recesión de la patronal [...] a pesar de la aparente sanción de la libertad de recesión *ad nutum* incluida en el art. 2118 del Código Civil» (Ichino, 2008: 18-19). No es sorprendente, entonces, que este sea el surco en el que se mueve el propio legislador comprometido, sobre todo desde los años sesenta, para intervenir en la relación individual de trabajo en la dirección de una significativa extensión de protecciones y relaciones protegidas en sus principales normas entre los años cincuenta y sesenta (Stolzi, 2015: 354-355).

Pero tampoco es sorprendente que la cuestión de la autonomía colectiva conserve intacta su carga problemática; de hecho, la apelación a la

reciente e infructuosa experiencia corporativa pareció desalentar cualquier otra solución fuera de su marco privado. Sin excluir, no obstante, continuidades más subterráneas pero no menos relevante con esa experiencia, desde la perdurable vigencia de los convenios colectivos celebrados durante los años del Régimen en presencia de los mismos técnicos negociadores (Giugni, 1997: 124).

Será necesario un salto metodológico y generacional porque el papel del sindicato salga del atolladero de esta alternativa. El canal, como es sabido, será la institucional, es decir, la idea del sindicato como formación social originaria que no debe su existencia ni su legitimidad al reconocimiento estatal, la que abrirá una nueva temporada. Nos referimos, obviamente, a Gin³⁹ Giugni y Federico Mancini; para enmarcar la contribución a la renovación del derecho del trabajo y para obtener otras indicaciones bibliográficas (Ichino, 2008: 41 y ss.). En resumen, será el artículo 2 y no el artículo 39 de la Constitución el que definirá la ciudadanía democrática de las organizaciones profesionales, según una lógica de instauración “de abajo arriba” que será adoptada por el propio Estatuto de los Trabajadores de 1970, mediante una norma que pretende combinar las dimensiones individual y colectiva: en tal perspectiva, el fuerte arraigo empresarial del sindicato aparece no sólo como condición para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, sino también como la vía a través de la cual los sindicatos pueden lograr una ciudadanía incisiva a nivel del orden general. En este sentido, De Luca (De Luca Tamajo, 2008: 114 y ss.) reconstruye con gran precisión este tránsito, en parte facilitado por el tenor de la sentencia del Tribunal Constitucional (nº 290 de 1972), que había dismantelado la norma que discriminaba las huelgas políticas, haciendo así admisible que la lucha sindical pudiera referirse también a cuestiones de carácter general.

4. ¿Tiempo de crisis?

Si el Estatuto de los Trabajadores está en el centro, quizás en el cenit, de una parábola ascendente, *Il diritto del lavoro nell'emergenza*

[El derecho del trabajo en la emergencia] es el título de una obra colectiva editada en 1979; no nos encontramos ante un título aislado o provocativo: crisis y emergencia son, de hecho, términos que, desde entonces hasta hoy, circularán con cada vez mayor insistencia en el lenguaje del derecho político. En resumen extremo y simplificando mucho: las frecuentes caídas en el ritmo del crecimiento económico; la dislocación de áreas de crecimiento hacia nuevas realidades productivas; la necesidad de vincular la evolución de los salarios y, en general, la organización del trabajo a parámetros macroeconómicos; la mayor competencia internacional; la expansión del capitalismo financiero; los procesos de flexibilización y precarización del trabajo; el aumento de la brecha en la distribución de la riqueza; la evolución tecnológica y la revolución telemática, que han contribuido significativamente a reducir la necesidad de mano de obra humana, a cavar una zanja entre trabajos ultra especializados y subespecializados y a eliminar las distancias entre lugares físicamente distantes. Por último, los bien conocidos fenómenos de globalización y deslocalización de las actividades productivas, que señalan nuevos y masivos desplazamientos de riqueza y recursos hacia zonas consideradas, hasta hace unas décadas, situadas en los márgenes del desarrollo económico. Que la imagen del asedio se vuelva a proponer, casi como un estribillo de la historia, no es casual: el Estado está sitiado, atrapado entre las presiones que sobre él ejercen actores políticos, económicos e institucionales tanto internos como externos; asediado es el individuo, invadido por una creciente sensación de inseguridad, alimentada también (no sólo) por la creciente incertidumbre sobre el trabajo y los ingresos, demostrada elocuentemente por la proliferación de los llamados empleos pobres y mal remunerados, aunque a menudo desempeñados por personas con un alto nivel de educación.

Si no completamente asediadas, las organizaciones sindicales parecen encontrarse en serias dificultades, debido a su indudable rigidez a la hora de transponer e interpretar el cambio de ritmo de la historia, pero también

debido a una dificultad objetiva para llegar y representar a los trabajadores. La pérdida de centralidad de las grandes fábricas, los procesos de segmentación y multiplicación de estatus, el empleo a menudo intermitente de los trabajadores, y, sobre todo, las características de un individualismo desilusionado que cada vez tiene menos fe en la utilidad de la acción colectiva constituyen otros tantos factores de debilidad de los sindicatos. Significativo en este sentido, parece ser el hecho que el mayor sindicato confederal italiano, la CGIL, publicase en 2016 una Carta universale dei diritti del lavoro [Carta universal de los derechos del trabajo] que en su art. 28 prevé un mecanismo de registro de los sindicatos muy cercano al del art. 39 de la Constitución, un artículo al que, justamente, se hace expresa referencia expresa. Se hace referencia a una disposición – el párrafo segundo del artículo 39 – durante mucho tiempo considerada en contradicción con el principio de libertad de organización sindical consagrado en la primera parte del mismo artículo y durante mucho tiempo vista con desdén por los propios sindicatos por el temor de un exceso control público sobre sus vidas. El registro en cambio tende a convertirse, en el nuevo contexto, una especie de instrumento para certificar (y no a mortificar) la existencia del sindicato, una especie de antídoto para contrarrestar, al menos en parte, los efectos relacionados con una ciudadanía jurídica exclusivamente privada y la progresiva reducción de su poder contractual.

Por todo ello, parece que el trabajo ya no es capaz de sostener sobre sus propios hombros los numerosos significados que la Constitución que le había atribuido. Desde luego, si para otras áreas del derecho – pienso en el área privada – hay rastros de una evolución caracterizada por una progresiva decodificación/delegación y por la correspondiente constitucionalización, precisamente para significar que la pérdida progresiva de centralidad del código o de la ley acompaña a la creciente conexión de esta materia con los principios establecidos en constitución, en lo que se refiere al derecho del trabajo se tiende más bien a hablar

de desconstitucionalización, es decir, de su creciente desajuste con la visión transmitida por la constitución (o quizá mejor: con una determinada lectura de esa visión).

De hecho, la cuestión sigue siendo si sólo los *glorious thirty* han aplicado el diseño constitucional o si sólo tuvieron la oportunidad de hacerlo, si, en definitiva, acabadas las condiciones de esa (irrepetible) coyuntura, son concebibles otras vías y medios para mantener los valores y principios constitucionales vitales. En ese caso, la referencia al «formato disciplinario del siglo XX» (Passanti, 2016: 201) del derecho podría indicar no solo el *dies a quo*, el principio del discurso relacionado con el trabajo, sino también el *dies ad quem*, el fin de una temporada reguladora, sin que eso implique la desaparición del valor y de la función del trabajo y del derecho que regula su papel y su función.

Desde tal observatorio, tal vez sea posible argumentar que han *sido gloriosos* no sólo porque han producido un importante incremento de las protecciones, sino también porque han expresado un intento global de diseñar (o rediseñar) la realidad socioeconómica y el tejido de relaciones que la atraviesan. En este surco, las llamadas experiencias neocorporativas de concertación han representado quizás uno de los últimos intentos de reunir en un solo abrazo las múltiples dimensiones que contribuyen a definir el contexto económico, social y productivo (Stolzi, 2015: 361 y ss.).

Y si – tomando prestada una evocadora imagen de Axelrod a la que me he referido en otras ocasiones – los juegos cooperativos son convenientes siempre y cuando se imagine un futuro en el que los actores vuelvan a verse (Axelrod, 1985), la cuestión es saber si las realidades actuales deben estar condenadas a vivir sólo del presente. Si, en definitiva, la creciente dificultad para imaginar el futuro y, antes incluso, para percibir el futuro como un horizonte que puede construirse y diseñarse, es un hecho irreversible de las sociedades actuales y de la regulación jurídica que expresan.

Resulta a todas luces inimaginable tratar temas tan complejos en tan poco tiempo y con mis escasas fuerzas, pero tal vez sea posible encontrar una forma de reconectar los hilos de lo dicho hasta ahora y hacer algunas observaciones finales sobre las razones de esta obra colectiva. En el caso de que, de hecho, la crisis es vista como una referencia que hace necesario tener en cuenta a la vez el pasado y el futuro, el diálogo interdisciplinar, que aquí hemos querido realizar, no es un fetiche cultural ni una forma entre las muchas de ejercicio académico; más bien, constituye una necesidad, una forma de escapar al riesgo de esclerotizar las coordenadas del propio campo de trabajo. Atar, como se ha intentado hacer, la voz de historiadores y de historiadores del derecho, abogados laboristas y sociólogos⁴¹ es una forma de enriquecer el espectro de solicitudes y referencias, pero también, y sobre todo, de evaluar las preguntas que cada uno hace al objeto de sus estudios.

Un primer recordatorio importante tiene que ver precisamente con el sentido del recurso a la historia, un recurso que tiende a intensificarse precisamente en tiempos de crisis, cuando parece más urgente la necesidad de trabajar sobre la línea continuidad-cesuras, para comprender cuánto y qué forma parte del mundo de ayer y cuánto, en cambio, puede sobrevivir a él. El hecho de que la necesidad de historicizar se alimente también de un estímulo tan importante del presente, de un presente que se percibe como crítico, es indudablemente cierto (la historia es siempre, según Croce, también la historia de su propio presente); eso, sin embargo, no autoriza a transformar la historia en una dimensión convocada solo o prevalentemente para recordar al presente las claves de épocas doradas pasadas (los glorious thirty, de hecho) o, por el contrario, el rostro hosco de épocas lejanas que la realidad actual parece inclinada a reproducir. Aunque la historia, incluso en tiempos de crisis, tiene sentido, convirtiéndose en una valiosa fuente para intuir el futuro, si evita cualquier forma de simplificación y se erige como campo de entrenamiento para la complejidad, como recurso que impide, a

quienes trabajan sobre el presente, cualquier forma de gigantización del presente, que, por el contrario, está implícita siempre que se opta por utilizar el pasado en el sentido que acabamos de mencionar, es decir, para basar análisis más o menos apocalípticos.

Ni el único mundo posible, ni el peor, el presente es un candidato para recuperar así el aspecto realista del capítulo, de la etapa situada a lo largo de una compleja línea de desarrollo, que nunca se ha encasillado en la drástica alternativa positivo/negativo. Bajo tal observatorio, la implicación de los no juristas es una de las vías que permite de manera sólo aparentemente paradójica repensar los límites y las potencialidades del derecho. Si en efecto la vitalidad del derecho (y del derecho del trabajo en particular) se encuentra en gran medida en la capacidad que debe tener de permanecer sensible y receptivo a las solicitudes procedentes de la realidad, sin por ello convertirse en una dimensión meramente de transcripción-certificación de aquellas solicitudes, entonces mirar el mundo por otro lado, el lado de otras competencias, es el modo para recordar que el derecho no hace milagros, pero que una regulación de calidad puede hacer mucho.

Un ejemplo banal: una de las profesiones más recurrentes del realismo (resignado) parte de la constatación de que un mundo globalizado como el actual es básicamente imposible de regular, a menos que se quiera imaginar el escenario irrealista de una regulación global, válida para todos los países y todos los actores económicos. Además de reflejar una idea que tiende a ver el derecho sobre todo como un freno, un instrumento de control más que como un motor de proyectos, tal visión no tiene en cuenta cómo la competitividad y el atractivo de un sistema político-económico no sólo se juega en el terreno de los costes (y de la carrera a la baja de los costes y de los costes laborales, en particular), sino en muchos otros factores. La duración de los procesos, el acceso al crédito, la transparencia y la rapidez de los procedimientos administrativos, la calidad de las infraestructuras y los servicios,

las inversiones en investigación e innovación tecnológica, etc. son otros tantos elementos decisivos para determinar la calidad del tejido económico-social de un sistema y de la propia calidad del trabajo que en él se desarrollan. Nada prohíbe, por supuesto, tomar mucho en serio las varias hipótesis de apoyo a la renta, a menudo formuladas con la referencia al fin de la de la sociedad del trabajo (Ford, 2017; William y Srnicek, 2018); Stagliano, 2016), siempre que tales medidas no representen una coartada para eludir una acción más exigente y necesaria en la dirección que acabamos de indicar. Siempre que, en definitiva, no representen una forma de renunciar a una idea elevada de regulación, como instrumento capaz de llevar las instituciones hacia el futuro, y no sólo de hacerlas sobrevivir al presente.

Así como no deben, o no deberían, ser la vía para renunciar a la idea de que el mercado es una dimensión regulable; afirmar que el derecho del trabajo se originó como una expresión «de una racionalidad genéticamente diferente de la económica» (Del Punta, 2008: 293) no me parece la vía para señalar un antagonismo irreductible entre trabajo y mercado, sino más bien para subrayar la búsqueda de instrumentos de regulación adecuados para hacer posible la coexistencia de los dos frentes, coexistencia necesaria para preservar el trabajo y su calidad, pero también, y no menos, para proteger y valorizar a los operadores económicos correctos, igualmente penalizados por los usos rapaces del mercado. Eso me parece entonces el camino para reconocer en la Constitución, y en los principios que expresa, un texto que sigue siendo relevante en materia laboral incluso más allá de la época de los *glorious thirty*. Con una advertencia obligatoria, que es la siguiente: a la espera (y con la esperanza) de que surjan nuevos y eficaces instrumentos normativos, y para garantizar a aquellos que, incluso después de su activación, se encuentren apartados del circuito laboral, es indispensable asegurar el valor de la «inclusión social» por otras vías. De hecho, se trata de «un objetivo demasiado importante para la convivencia civil como para seguir subordinando su consecución a una

categoría de pensamiento como el trabajo, ahora que se declina en plural, se busca y no se encuentra o se pierde fácilmente. El objetivo es alcanzable si la ciudadanía se desvincula de las modalidades variables de la relación laboral existente y se considera, por tanto, no como un *posterius*, sino como un *prius*» (Romagnoli, 2017: 824).

IV. El pulso sindical ante la flexibilización laboral. Una comparación: España y República Federal Alemana (1970-1980)¹

CLAUDIO LLANOS REYES

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

JAVIER TÉBAR HURTADO

Centre d'Estudis Històrics Internacionals de la Universitat de Barcelona

1. Presentación y propósito

Entre los estudios de la historia del trabajo encontramos un diagnóstico común respecto a reconocer que, durante las décadas de 1970 y 1980, tuvieron lugar un conjunto de reformas orientadas a flexibilizar las condiciones laborales y los tiempos de trabajo como alternativas frente a las “rigideces” del mercado laboral y el persistente aumento del desempleo (Komlosy, 2018: 33-69; Auer y Cazes, 2003: 1-10) en las economías desarrolladas, en particular de la Europa occidental. Estos procesos se dieron en un contexto de expansión neoliberal (Stedman-Jones, 2012). Estas reformas afectaron a la estabilidad laboral y a los tiempos de trabajo, lo que implicó el despliegue de importantes debates en cuanto a los significados, causas y consecuencias de la llamada *flexibilización* laboral.

Ante estas nuevas orientaciones de la política laboral, las organizaciones sindicales trataron de afrontar el proceso de cambios impulsado por las empresas en esta dirección. Pero ¿qué conjunto de ideas y argumentos desplegaron a través de sus propios órganos de prensa frente a la flexibilización laboral?

¿Constituyó un tema de controversia dentro del debate sindical? ¿Cómo evolucionó la discusión?

¿Qué resultados efectivos tuvo en la práctica de los sindicatos?

Para ofrecer una respuesta a estas preguntas, el artículo concentra su examen en los discursos elaborados por dos relevantes organizaciones sindicales europeas, la alemana *Industriegewerkschaft Metall* (IGMetall) y la española Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) a partir del estudio de fuentes hemerográficas localizadas.

Las publicaciones de prensa que han sido objeto de análisis e interpretación son METALL, de la Industriegewerkschaft Metall IGM, cuya creación tiene sus orígenes en los procesos de organización de los obreros metalúrgicos alemanes desde la segunda mitad del siglo XIX, con la creación del Deutschen Metallarbeiter Verbandes DMV (Wentzel et al., 2016) y de Gewerkschaftlichen Monatshefte, del Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), de la que es miembro IGMetall Unsere Geschichte, desde fines de los años 1940. Por otro lado, se ha analizado Gaceta Sindical, el órgano de prensa confederal de Comisiones Obreras de España (CC.OO.) creado en 1977, cuando el 27 de abril fueron legalizados los sindicatos a partir de la aprobación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. En aquel momento, el movimiento sociopolítico de las Comisiones,

1 Una versión de este artículo ha sido publicada en Cuadernos de Relaciones Laborales. Llanos Reyes C. y Tébar Hurtado J. (2025). La respuesta sindical a la flexibilización del trabajo en la prensa sindical de España y de la República Federal de Alemania. Los casos de IG Metall y Comisiones Obreras (CC.OO.). Cuadernos de Relaciones Laborales, 1-27. <https://doi.org/10.5209/crla.97559>

nacido durante la década de los sesenta con el objetivo de crear un sindicato unitario y que encarnó el “nuevo movimiento obrero” en España, se orientaba definitivamente a su constitución como central sindical. Se expresaba así, también, la incapacidad de construir la unidad sindical que se había sostenido desde los orígenes de las propias CCOO, configurándose un modelo de pluralidad sindical en el país.

Ambas colecciones hemerográficas constituyen fuentes históricas de relevancia a la hora de estudiar el impacto de las mutaciones que el mundo del trabajo experimentó desde la década de los años setenta (crisis económicas, cambios políticos e ideológicos, institucionales y transformaciones tecnológicas) y que, en la década posterior, cristalizaron en debates internos sobre la flexibilización laboral y el tiempo de trabajo.

En la prensa sindical se formularon sus lineamientos frente a diversos asuntos que afectan a los trabajadores, pero a la vez nos acercan a discusiones políticas y teóricas que evidencian la complejidad de la historia de los trabajadores y sus organizaciones, basada no solo en movilizaciones y demandas sino también en propuestas y alternativas.

Aproximarse a las formas en que las organizaciones de trabajadores abordaron en sus discursos las transformaciones en el trabajo y cómo les afectaba, permite ampliar la comprensión de la flexibilización laboral como problema que está directamente ligado a los cambios en los derechos laborales y sociales desde la década de los años ochenta. Las discusiones sobre tiempo de trabajo y su reducción fueron planteadas públicamente por los sindicatos (Jódar, 2021: 1-15), tanto alemanes como españoles, y constituyeron una reivindicación que se mantuvo en el centro de debate, aunque se vio profundamente erosionada en el momento en el que se impuso la estrategia de la flexibilidad temporal (Miguélez, 2004; Recio, 2002: 161-186).

Si bien es posible identificar importantes convergencias de ambos sindicatos en sus críticas y propuestas, deben inscribirse dentro de contextos específicos diferenciados. Es conocido que

ambos países presentan condiciones históricas diferentes, pero, al mismo tiempo, estimamos que “La comparación es el medio que permite comprender y dar sentido a los destinos divergentes de los trabajadores en diferentes regiones del mundo” (Parthasarathi, 2012: 9).

Respecto a las organizaciones sindicales elegidas para esta comparación, los criterios han respondido tanto a su dimensión afiliativa y papel en el sistema sindical de cada país, como a su posicionamiento ante las aplicaciones de las políticas que introdujeron la flexibilidad laboral en sus respectivos países. En el caso alemán, la IG Metall se sitúa entre las mayores organizaciones sindicales alemanas federadas en la DGB, representando más del 30% del total de sus miembros. En el plano de las políticas de empleo de los años ochenta, *Metall* y *Gewerkschaftlichen Monatshefte* representaron voces críticas frente a las políticas de flexibilización laboral impulsadas por el gobierno federal. Entre 1975 y 1990, IGM mantuvo un número de trabajadores afiliados superior a los dos millones y medio; en 1975: 2.556.184; en 1980: 2.622.267; en 1985: 2.553.041 y en 1990: 2.726.705 (Greef, 2014: 688-707). En el caso español, desde fines de los años 1970 y a lo largo de la década de 1980, la Confederación Sindical de CC.OO. se constituyó como una de las organizaciones con mayor número de afiliación, junto a la Unión General de Trabajadores (UGT).

En cuanto al total de trabajadores sindicalizados en CC.OO., los datos sobre su crecimiento indicarían que, del 8 de diciembre de 1976 al 19 de octubre de 1977, pasó de 30.000 a 1.604.550 miembros. Algunas fuentes ofrecen para 1978 los totales de afiliados de ramas industriales para CC.OO. y UGT de 1.293.920 y de 1.227.000 respectivamente (Pérez, 1979: 21). Sin embargo, la fiabilidad de estas cifras se ha puesto en cuestión. Así, en el caso de UGT, tras una clarificación de cifras iniciales, a la altura de 1980 el número de afiliados serían poco más de 700.000 (Vega, 2011: 97). Por otro lado, la densidad sindical, entre 1977-1980, era del 18% en el momento de la legalización de los sindicatos españoles, aunque pasó por una disminución y fluctuó durante la década posterior, en el

marco de un contexto de crisis económica y de consolidación institucional (Jordana, 1996).

Cabe precisar que, en el caso de los sindicatos en España, su peso relativo no se mide por el nivel de afiliación, sino por medio de un doble canal al que cabe sumar los resultados de las elecciones de representantes sindicales a nivel de empresa (Alós et. al, 2014: 509-510), que con fluctuaciones durante aquellos años resultaron favorables para CCOO (entre el 34,5 en 1978 y 33,4 en 1982 respecto de UGT (21,7 y 29,3, respectivamente) (Alós et. al, 2015b). En cualquier caso, durante este periodo, CC.OO. ofrece testimonios importantes de sostener una actitud crítica, dado que la otra central sindical española mayoritaria, la UGT, de orientación socialista, sólo se opuso con claridad a las medidas del gobierno PSOE a partir de 1988, con motivo de la huelga general del 14 de diciembre de aquel mismo año (Babiano y Tébar, 2018), quebrando un modelo centenario de relación entre el sindicato y el Partido Obrero Socialista Español (PSOE) (Vega, 2011: 124-185). La *Gaceta Sindical* de CC.OO. nos permite observar la perspectiva de oposición a las políticas de empleo del gobierno socialista que, en muchos casos, crítica las posiciones negociadoras de UGT durante una etapa inicial.

2. Contexto y elementos para comparación histórica

Tanto la investigación histórica como las ciencias sociales coinciden en identificar la década de los años ochenta como un periodo de cambios relevantes para el trabajo, los trabajadores y sus organizaciones (Sánchez, 2014; Köhler, 2000; Kaiero, 2000). Se hicieron extensivas las políticas monetaristas de orden neoliberal, se implementaron medidas de reducción de las jornadas de trabajo con el propósito declarado de reducir el desempleo, todo esto en el marco del “declive del Estado de bienestar” (Sassoon, 2020: 77-106). Parte importante de estos cambios experimentados en el mundo del trabajo se situaban en el horizonte de extensión de políticas neoconservadoras y favorables al libre mercado tal como era concebido por la “segunda ola neoliberal” (StedmanJones, 2012: 23-24).

En este contexto de turbulencias económicas aumentaron las críticas hacia las políticas de bienestar, al papel del Estado en la economía y al pleno empleo; impulsadas desde sectores ligados a los intereses empresariales y el pensamiento neoliberal, el énfasis se puso en la libertad de mercado y la reducción de las “rigideces” del mercado del trabajo. Estos procesos estaban insertos en la transformación en las relaciones económicas capitalistas internacionales, que incluían la expansión de las finanzas, la externalización de la producción y una importante presión sobre los costos de mano de obra, que exigían a las empresas y los trabajadores mayor flexibilidad y adaptabilidad (Blossfeld, 2012: 367-368). En este sentido, durante los años ochenta estaba en marcha “una Gran Mutación” (Beaud, 2013: 360). La rapidez de la implantación del orden neoliberal tuvo mucho que ver con la previa “fase silenciosa” de su construcción; este nuevo orden no había triunfado todavía plenamente, pero disfrutó de una década de avance formidable (Gerstle, 2023: 173 y 208). Con posterioridad, “la adopción de la política neoliberal por los principales partidos políticos, y la comunidad empresarial, (...) ha contribuido a introducir políticas que han superado claramente la era del liberalismo integrado” (Menz, 2005, p. 39).

Estas tendencias han influido al conjunto de las economías europeas, aunque las diferencias en las estructuras institucionales y económicas dentro del continente han condicionado la adaptación de los distintos países. La diferenciación entre variedades de capitalismo contribuye a explicar cómo los distintos países se han adaptado de forma desigual a estas transformaciones (Hall y Soskice, 2001). Posteriormente, la globalización y las tendencias de integración de los mercados de capital y de trabajo han incrementado la incertidumbre y la inestabilidad de las economías desarrolladas, provocando profundas transformaciones en su funcionamiento y afectando especialmente al mundo del trabajo.

El despliegue de la flexibilización de las condiciones laborales forma parte de procesos de orden global ligados a procesos interrelacionados: los

efectos económicos y sociales de la recesión de los años setenta, así como la expansión de la producción industrial en Asia y su impacto en la competencia internacional, los cambios tecnológicos vinculados a la automatización, las faenas portuarias y el desarrollo de las telecomunicaciones, entre otras cuestiones (Janoski, 2014). Por supuesto, esto se inscribe dentro de contextos históricos más prolongados, en lo temporal, donde se revela una prolongada tensión entre capital y trabajo, identificándose el aliciente por impedir o limitar derechos laborales a favor de intereses empresariales ya desde el siglo XIX, frente al impulso de las transformaciones industriales, el desarrollo y empuje del movimiento obrero y sus demandas durante aquel período histórico (Feurer y Pearson, 2017).

En el último cuarto de siglo XX, la flexibilización del trabajo planteó en las sociedades europeas occidentales un reverso a los derechos de los trabajadores, con lo cual se rompía con “cien años caracterizados por procesos de regulación y formalización de las relaciones laborales” (Komlosy, 2018: 41). Las sucesivas reformas flexibilizadoras constituyeron un revés en los procesos de extensión de los derechos de los trabajadores, la regulación del empleo y los contratos.

Desde los años setenta, la “flexibilidad” constituye un concepto clave de la “segunda ruptura industrial” (Piore y Sabel, 1990: 15) y desde la década de los ochenta la “flexibilización” pasó a ser un núcleo fundamental de las reformas en las políticas laborales (Aurer y Cazes, 2003; Galbraith y Roy Chowdhury, 2007). Los procesos de flexibilización laboral en España y la RFA, partieron de las reformas laborales impulsadas por sus gobiernos, etiquetadas bajo el término de “reformas estructurales”. Pretendían dar también una explicación de las causas de los mayores niveles de desempleo de algunos países de la Comunidad Económica Europea -Unión Europea a partir de 1992, cuando se firmó el Tratado de Maastricht, en particular en casos como el de España, frente a otros países capitalistas desarrollados que venían aplicando las denominadas políticas de reforma “estructural” de sus economías, como Japón y Estados Unidos (Recio, 1994: 57).

El concepto “flexibilidad laboral” definida como “la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios económicos fruto de un nuevo ciclo de la economía capitalista” (Recio, 1994: 57), constituyó una novedad. Algunos autores señalaron el carácter ambiguo de esta definición (Standing 1987: 43-44) y otros apuntaron hacia su naturaleza contingente (Bruno, 1991), así como a las contradicciones y problemas derivados de la dificultad de conciliar cada una de las concepciones que de ella podían tener empresas, trabajadores y sindicatos. La denominada “flexibilización” del trabajo se consideró el instrumento que vendría a actuar frente a lo que se consideraba una rigidez del mercado laboral (sus instituciones y los comportamientos que alentaban éstas), juzgándose como una de las causas básicas del desempleo en la Europa occidental (Recio, 1994). A pesar de que Standing (1989) destacaba que, para el conjunto de los mercados laborales europeos, la evolución de la extensión de una mayor flexibilidad no se estaba traduciendo en una sistemática reducción del desempleo.

La idea de ajustar el empleo a las necesidades del mercado perseguiría “debilitar al trabajador individual por cuanto desde el momento en que se sienta inseguro sus demandas serán menores (...) también significa debilitar al trabajador como sujeto colectivo y a su expresión -el sindicato... porque supone debilitar su base” (Miguélez y Prieto, 2009: 279). Si bien a nivel argumentativo ambos fenómenos podrían ser considerados de forma independiente, como se verá en las fuentes analizadas, los sindicatos desplegaron posiciones críticas que consideraban el ajuste del empleo a las necesidades del mercado y el debilitamiento de los trabajadores como aspectos relevantes de un mismo fenómeno.

Resulta de interés identificar la convergencia en políticas y reformas que se dieron en gobiernos de distintas orientaciones políticas, constituyendo un marco de ajuste de las “variedades de capitalismo” (Soskice y Hall, 2001) de modelos comunes, en lo que corresponde a las condiciones de trabajo y sus regulaciones. Los estudios comparados, realizados desde la sociología y la economía, sobre las reformas

en los tiempos de trabajo y la flexibilización para los casos de la RFA y España se han concentrado principalmente en las dimensiones específicas de los cambios en el empleo y los niveles de impacto de estas reformas (Ramos, 2000: 21-44). Dentro de la temporalidad de nuestra investigación, ambos países evidencian diferencias políticas y económicas, insertas en un plano común de cambios e incertidumbres económicas a nivel internacional.

En los años setenta, parte importante de la industria alemana había mostrado signos de “estar anclada en el pasado”, tanto por desperdiciar los desarrollos potenciales en electrónica, como por estancamientos y “rigideces” en la flexibilización y la producción; evidenciándose la crisis del modelo de regulación fordista y del taylorismo como dispositivo de ingeniería del trabajo humano (Piore y Sabel, 1990: 330-337). Las propuestas de flexibilización del trabajo generaron importantes debates y críticas tanto desde la socialdemocracia y los sindicatos, como incluso desde sectores políticos pertenecientes al gobierno de Helmut Kohl. Esto permite ver las limitaciones que las ideas ligadas al neoliberalismo tuvieron en Alemania (Llanos, 2017: 246-258).

Para el caso español, Lina Gálvez (2017a) apunta que estos procesos se desarrollaron en el marco en el que España experimentó “la primera crisis realmente moderna de la economía española, a la que se enfrentaba con una posición muy debilitada, en el sentido de una conformación bastante imperfecta de instituciones tan decisivas como el mercado del trabajo, el sector financiero o el sistema fiscal” (402). Son relevantes los estudios que apuntan hacia los impactos comparables y específicos de la activación de la flexibilidad en España a partir de los años ochenta, en particular la temporalidad de los contratos, propiciando una serie de reformas que, entre otros efectos, abundaron en la progresiva desregulación de las relaciones laborales (Martínez-Pastor y Bernardi, 2011: 80-107; Ortiz, 2012: 95; Lamas, 1999: 143-160).

Los procesos de reestructuración industrial en el caso de la RFA se han situado entre finales de los sesenta y los años setenta (Hirsch-Weber,

1989: 734), aunque fue desde inicios de los años ochenta cuando se experimentaron cambios políticos, coincidiendo con el fin del gobierno socialdemócrata y el ascenso de la democracia cristiana dirigida por Kohl, el 1 de octubre de 1982. En el caso español, fue a partir de 1982, con el triunfo del PSOE por mayoría absoluta en las elecciones del 28 de octubre, cuando se dio el paso de los gobiernos de raigambre derechista y conservadora al gobierno dirigido por el socialista Felipe González, poniéndose en marcha las políticas de reconversión industrial (Marín Arce, 1997; Gálvez, 2017). En el caso alemán las críticas y propuestas sindicales se elaboraron desde la defensa del Estado Social, amenazado por las políticas de flexibilización laboral (Blossfeld, 2017: 23-46; Fuhrich, 2020; Kleinöder et al., 2019). Mientras que los cuestionamientos a las nuevas políticas de la socialdemocracia española por parte de CC.OO. se daban en el marco histórico de generación de nuevas regulaciones laborales y sociales postdictadura franquista. Frente a ellas, el sindicato, sin abandonar la necesidad de un proceso de transformación progresiva para la superación de las relaciones capitalistas, reorientaría su estrategia y práctica sindicales en la combinación de presionar y negociar frente a las nuevas realidades laborales (Wilhelmi, 2021; Gimeno, 2021; Babiano, 2014; Gálvez, 2017).

En ambos países las discusiones sobre tiempo de trabajo (reducción) fueron impulsadas por los sindicatos (Jódar, 2021:1-15). Mientras que los procesos de flexibilización laboral y contractual partieron de iniciativas dirigidas desde las reformas de gobierno, la patronal y las empresas. En conclusión, durante esta década, tanto en RFA como en España se desplegaron un conjunto de reformas laborales que, entre otros aspectos, modificaron las horas semanales de trabajo e introdujeron elementos de flexibilización laboral. La primera mitad de la década implicó tanto cambios en los tiempos de trabajo (reducción de horas semanales), que era parte importante de demandas de organizaciones obreras, como modificaciones que entregaban mayores atribuciones y libertades a los sectores empresariales en lo que corresponde a tipos de contratos temporales, despidos y precarización laboral. Resulta de interés, en este sentido, examinar

la convergencia de políticas y reformas en gobiernos de distintas orientaciones políticas y la forma en que las organizaciones sindicales confrontaron las nuevas relaciones productivas y sociales, en un contexto marcado por la intensa fragmentación que experimentaba la clase trabajadora a raíz de estas nuevas políticas en curso.

3. La crítica a la flexibilización del Trabajo “a la carta”

Desde el siglo XIX la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones salariales y de trabajo permitió el despliegue de seguridades laborales entre las cuales encontramos los seguros de salud, accidentes y desempleo, entre otros desarrollados desde fines del ochocientos, pero las luchas no eran solo por “pan y mantequilla” (Pelz, 2016: 86-87), sino también por el impulso de cambios políticos contra el autoritarismo en las relaciones laborales. En el siglo XX, en diversos países desarrollados del capitalismo se introdujeron este tipo de resguardos a la seguridad y estabilidad laboral a nivel contractual. En los casos de los países que considera esta investigación, en la República Federal de Alemania se estableció en 1951, la *Bundeskindigungsschutzgesetz* (KSchG), que planteaba como objetivo “proteger el interés del trabajador en la continuación de la relación laboral y protegerlo de una terminación arbitraria de la misma”. Para Elke Jahn “Desde entonces, las empresas sólo pueden despedir a los empleados si el empresario puede demostrar un motivo. La obligación de motivar en virtud de la KSchG se basa en el principio de protección del statu quo, que sirve sobre todo al interés del trabajador en la continuidad del empleo” (Jahn, 2005:286).

En España, décadas después de la interrupción de la breve experiencia de reformas republicanas de los años treinta con el inicio de la guerra en 1936, no fue hasta después de la muerte del dictador Franco, el 20 de noviembre de 1975, cuando se aprobó una Ley de Relaciones Laborales en 1976 que pretendía reducir el margen de libertad para los despidos, proponiendo “dar estabilidad en el empleo como contrapartida a la ausencia de derechos colectivos de los trabajadores” (Malo, 2005: 103), en un contexto de abierta crisis económica.

En otros casos, como el de los Estados Unidos, los principales avances en la legislación social y laboral se dieron durante períodos de crisis económica, especialmente la gran depresión de los años treinta, o en periodos de agitación e inestabilidad social. En Gran Bretaña se introdujo la *Redundancy Payments Act* de 1965, evidenciando una preocupación sustancial por la seguridad del empleo (O’Higgins, 1965: 222224). Hacia los años sesenta, Francia y los Países Bajos, introdujeron el principio de autorización pública de los despidos, mientras que en Italia se habían prohibido (temporalmente) los despidos en la posguerra (Rosen, 2015: 399418).

El control del tiempo de trabajo históricamente adoptaría la forma de tres disputas sucesivas: irregularidad, regularidad y flexibilidad (Prieto y Ramos, 1999: 326-327). El marco histórico de avances en las protección y seguridades del empleo se vio amenazado y progresivamente alterado por propuestas y políticas de flexibilización, fundamento de las críticas y oposición de las organizaciones sindicales a las medidas que significarán el retroceso de sus conquistas. Junto a las críticas, encontramos propuestas y argumentos que evidenciaban tanto la capacidad de identificar los problemas y amenazas a su situación, como la complejidad de las acciones del movimiento de los trabajadores y su historia.

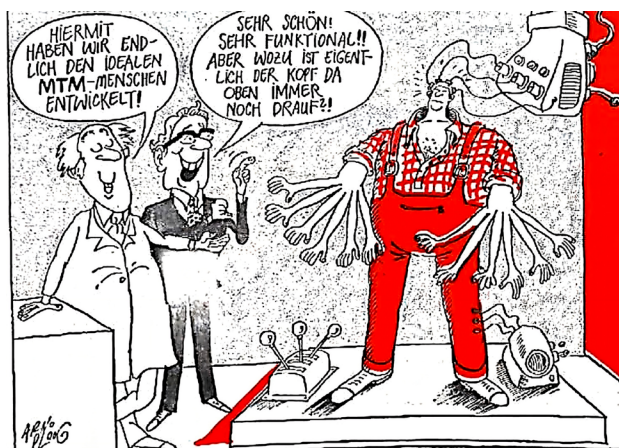
En Alemania, desde fines de los años setenta, *Metall* articuló posiciones críticas frente a las propuestas de flexibilización y racionalización del trabajo que significaban la reducción de los puestos de trabajo, la intensificación de los controles tecnológicos, “la reducción de las prestaciones sociales de las empresas y el deterioro de las condiciones de trabajo” (*Metall*, 1977: 13). La orientación “hacia el capital” de la que hacía uso la racionalización y tecnologización significaba la “degradación de los trabajadores”, convirtiéndoles en recursos provisionales para la tecnología (*Metall*, 1977, p. 13). Se observa una importante continuidad histórica en la crítica a la creciente complejidad y tecnología disponible para los métodos de cronometraje del trabajo (MTM, Methods-Time-Measurement) (Jehle, 2009: 39) que desde inicios del siglo XX ganaron influencia con el *Scientific Management* o Taylorismo y la

búsqueda de racionalizar, estandarizar y reducir los costos del trabajo (Delmar y Bayha, 1987: 69). De hecho, desde los años sesenta, IGMetall ya desplegaba su crítica a los objetivos de control y estandarización de los MTM que se recubrían de lenguaje “científico”, sin considerar el impacto en los trabajadores. En 1960, para representantes del sindicalismo alemán “La industria está desarrollando formas de trabajo que literalmente pueden ser realizadas igual de bien o mejor por monos amaestrados” (Schaumberg, 2008: 9). Una década después, la crítica se mantenía:

El estilo empresarial con el que se pregonan en EE.UU. los procedimientos de tiempos predeterminados se sustituye en la República Federal por tonos apagados y de color académico. Además, todos los implicados -incluidos los asesores interesados sobre todo en el negocio- hacen todo lo posible por crear una cultivada atmósfera científica en la que no parecen estar en discusión los buenos honorarios y salarios de los usuarios ni el aprovechamiento más intensivo de la mano de obra de los implicados. Pero de eso se trata exactamente. Quien tenga esto en cuenta será especialmente crítico con todas las afirmaciones que, bajo la apariencia de cientificidad, sólo quieren promover la venta de estos procedimientos (Schaumberg, 2008: 9).

Imagen 1:

El Trabajador MTM Ideal (MTM: Methods-Time Measurement)



-Aquí tenemos finalmente desarrollada a la persona-MTM ideal
¡Muy bien! ¡Muy funcional! ¡Pero por qué finalmente tiene todavía
la cabeza encima?

Fuente: Metall, Nr. 16, 1977, p. 11

En el contexto de aumento del desempleo durante los años setenta, para investigadores del Instituto de Economía de la DGB (*Wirtschaftswissenschaftliche Institut des Deutscher Gewerkschaftsbund*) la flexibilización del trabajo que incluyera “Reducción del empleo de extranjeros; reducción de la mano de obra alargando la duración de la formación y/o el despido anticipado” entre otras, ya estaba entre las “alternativas de solución” al desempleo (*Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1976: 8). Posteriormente, en los años ochenta, las discusiones en torno a la racionalización del trabajo involucraban la implementación de la “flexibilización” como un concepto central en las nuevas formas de producción y trabajo.

Las propuestas de “racionalización del trabajo” fueron sometidas a críticas, puesto que desde su perspectiva representaban a los sectores “empresariales modernos” que pretendían ocultar los objetivos de la “racionalización”, donde los trabajadores debían ajustarse a las necesidades económicas. En 1980 el cuestionamiento sindical a la pretensión de ocultar con “palabras bonitas” los sentidos y efectos de la “pérdida”, “recortes”, “liberaciones” de trabajo, era claro (*Metall*: 1980: 9).

A fines de aquella misma década, el número de trabajadores con contratos a tiempo parcial había pasado de 1,7 millones en 1977 a 1,9 millones en 1979 y el 90% de estos contratos eran de mujeres. Estas cifras incluían a los que estuvieran entre 20 y 40 horas semanales. Los contratados con menos de 20 horas semanales no se incluían en las estadísticas, pero rondaban unas 900 mil personas (*Gewerkschaftliche Monatshefte*: 1982: 117). En el caso español los contratos temporales pasaron de 16,6% en 1973 a 32% en 1993 del total del empleo (Standing, 1997: 20).

En este contexto también se desplegó el debate sobre las posibilidades de implementar mejoras de “humanización del trabajo”, apelando a conceptos que abarcaban “la calidad de vida, la igualdad de derechos, la codeterminación y la autorealización” (Kleinöder, 2016: 29). Sin embargo, el trabajo a tiempo

parcial experimentó un crecimiento de 6,3% en 1970 al 10,5% en 1980 y de 17,2% en 1991 (Spitznagel y Wanger, 2004: 3). Estos indicadores se dieron dentro de un aumento del desempleo que se elevó desde el 2,8% en 1970 al 7,88% en los años 1980 (*Statistik der Bundesagentur für Arbeit*, 2014)

Por otro lado, el desempleo femenino fue el más alto a lo largo de todo el periodo. En la RFA, para el caso de las mujeres con trabajos a tiempo parcial, se observa el crecimiento de los “contratos atípicos” y de los “mini-jobs” particularmente desde la década de 1980. Esto se producía en el horizonte de una “crisis de las relaciones normales del trabajo” (*Krise des Normalarbeitsverhältnisses*) que implicaba: “La pérdida de importancia de la relación laboral estándar. (...) El aumento de las formas atípicas de empleo podría conducir a una segmentación permanente del mercado laboral, donde parte de la fuerza de trabajo permanece permanentemente en relaciones laborales inestables” (Oschmiansky y Oschmiansky, 2003:106). Frente a esto, IG Metall proponía, ya antes de los años ochenta, la exigencia de mejoras contractuales, salariales y de reconocimiento del trabajo de las mujeres y no sólo como complemento de los ingresos familiares o de las tareas del hogar. A pesar del desempleo y de la propaganda dirigida a las “mujercitas del hogar”, se planteaba que:

¡El derecho al trabajo también se aplica a las mujeres! Los sindicatos se han posicionado claramente: La actividad profesional de las mujeres es esencial para ellas mismas, indispensable para la economía nacional, necesaria para la sociedad. A través de la actividad profesional, las mujeres no sólo se aseguran el sustento; a través de ella desarrollan sus capacidades y reciben impulsos para el desarrollo de su personalidad (Metall, 1977: 1).

Los análisis del *Gewerkschaftliche Monatshefte* señalaban los beneficios que representaba para el mundo empresarial las contrataciones flexibles a tiempo parcial, (especialmente aquellas con menos de 20 horas semanales),

pues además de poder organizar el trabajo con criterios de mayor eficacia en el uso del tiempo ya que podían “adoptarse medidas para garantizar que los momentos de mayor carga de trabajo coincidan con las horas del día en que el individuo se encuentra en su máximo nivel de rendimiento y disposición para el trabajo”.

Durante el gobierno de Kohl, las críticas a la flexibilización del trabajo eran consideradas desde los análisis sindicales a partir de las “ventajas” que los contratos temporales de menos de 20 horas ofrecían a las empresas, las posibilidades de intensificación y “concentración de la carga” y tiempo de trabajo como fenómeno ligado a la flexibilización en los contratos a tiempo parcial. Desde el punto de vista sindical, se argumentaba que:

...Si el empleado trabaja menos de 20 horas semanales, la empresa se ahorra horas semanales, la empresa se ahorra su parte de las cotizaciones al seguro de desempleo. Si la duración del empleo no supera las diez horas semanales o 45 horas al mes, no hay obligación de seguir pagando los salarios en caso de enfermedad. Si la relación laboral está limitada en el tiempo también libera a las empresas de las restricciones de la Protección contra el despido (*Gewerkschaftliche Monatshefte*: 1982:119).

En algunos análisis de investigadores sindicales se señalaba que aquello constituía una reducción de los tiempos de autonomía para la vida y “pérdida de la soberanía temporal”, donde lo importante en la discusión sobre el tiempo de trabajo pasaba por entender que: “Tanto desde el punto de vista de la política de empleo y humanización, como en lo que respecta a los deseos de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo, las reducciones generales del tiempo de trabajo diario/semanal sugieren las mayores ventajas” (*Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1984: 108-112). A partir de encuestas sobre el tiempo de trabajo y las perspectivas y experiencias de los trabajadores, en una investigación que data de 1984, se argumentaba que:

Un resultado importante de estas encuestas es que las formas flexibles de trabajo que se apartan del horario normal no significan automáticamente una mejor distribución del tiempo, por el contrario, la flexibilidad del tiempo de trabajo, por ejemplo, en el caso del trabajo por turnos, puede incluso reducir el grado de uso autónomo del tiempo orientado a las necesidades de la vida, como ganancia, como se prometió, sino una mayor pérdida de soberanía temporal (Gewerkschaftliche Monatshefte, 1984: 109).

Ante estas consecuencias, desde *Metall* el trabajo a tiempo flexible y el contrato parcial constituía una “nueva estrategia de ganancia de los empresarios”. Se sostenía que el lenguaje empresarial y sus eslóganes manejaban el interés general de los trabajadores de tener menos tiempo de trabajo para, en realidad, promocionar su propia agenda en la que los beneficios de los empleadores por la flexibilización no llegarían a los trabajadores.

En línea con la crítica a la “pérdida de soberanía temporal”, *Metall*, apuntaba a que un anhelo de los trabajadores se manipulaba para bloquear la reducción de la jornada de trabajo a cambio de ajustar el tiempo de los trabajadores a las necesidades de la empresa y su planificación.

Trabajo por encargo o a la carta, horario flexible con jornada parcial, horario flexible, trabajo compartido..., todo esto suena bien al oído de cualquier empleado. Porque a todos nos gustaría trabajar menos, aunque sea nuestra elección. Los empresarios han elegido bien sus eslóganes (...) Pero los eslóganes hacen creer a los trabajadores que tienen ventajas que no tendrán. Todos los modelos de flexibilización del tiempo de trabajo que supuestamente bloquean la semana de 35 horas tienen un defecto decisivo: flexibilizan a los trabajadores en beneficio de la planificación empresarial y les quitan dinero a cambio. Porque a pesar de los beneficios masivos derivados del uso de trabajadores a tiempo parcial, la compensación salarial no debería ser posible (Metall: 1984, p. 10).

La flexibilización es una de las caras de las discusiones y transformaciones en los tiempos de trabajo. Se ha planteado, pasados los años, que: “Schroeder ha dicho con razón que la política del tiempo de trabajo es ambas cosas: por un lado, un éxito sindical, pero por otro lado también una política que, como resultado, hace avanzar los movimientos de racionalización y flexibilización y se convierte así, por así decirlo, en víctima de su propio éxito” (Süß, 2012: 155). Si embargo, resulta central la observación de Joseph Stiglitz sobre la expansión del concepto de flexibilidad que no cuenta con que las personas “pueden o no dejarse convencer por las conferencias de los libremercaderes sobre la importancia de la flexibilidad de los salarios (palabras en código secreto para aceptar el despido sin compensaciones o admitir sin reproches la disminución de los salarios)” (Stiglitz, 2017: 15).

En las páginas de *Metall* los trabajadores flexibilizados no eran el resultado deseable de cambios en los tiempos de trabajo, sino que representaban el despliegue del “trabajo a la medida” (*Metall*: 1984).

Imagen 2: “Trabajo a Medida”.



Fuente: *Metall*, Nr. 2, 1984, p. 12

IG Metall valoró que las medidas de flexibilidad respondían al estricto interés del empresariado, enmascarando el “concepto de explotación” e presentando problemas para la organización colectiva de los trabajadores, toda vez que la flexibilidad se orienta a segmentar a los trabajadores. De esta forma, flexibilidad implicaba que: “El trabajo debe instrumentalizarse completamente en interés del capital, no hay lugar para los intereses personales del trabajador, el ser humano se divide” (Metall: 1984: 8-9).

En el caso de España, a través de *Gaceta Sindical*, CC. OO desplegó una constante crítica a la política de adecuación de las plantillas de trabajadores a las condiciones o necesidades específicas de la producción. Para destacados dirigentes ligados a la Secretaría de Acción Sindical, el Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo) profundizaba en la precarización del empleo, dado que “dota(ba) de un elemento vital de «flexibilización» de plantillas al empresariado”. A esto se añadían que la diversidad de contratos y la inseguridad de los mismos debilitaba a la organización de las propias demandas de los trabajadores. En este sentido se argumentaba que:

El contrato para un grupo, el contrato en prácticas, el contrato de formación, el contrato a tiempo parcial, el trabajo a domicilio o por duración determinada, etc., constituyen un auténtico paraíso para el empresario y una distorsión profunda del mercado de trabajo. Cada trabajador va a encontrarse en una situación diferente y a expensas de la renovación o no de su contrato u otros mecanismos puestos en manos del empresario (...) La inseguridad en el empleo se convierte en una subcualificación del trabajador, en pérdida de los derechos que corresponden a la situación de trabajador fijo, en sobre-explotación y pérdida de poder laboral y sindical (Gaceta Sindical, 1980: 20).

Es reseñable observar que, para algunos de los dirigentes de CC.OO., las políticas que se implementaban en materia laboral y el creciente problema del desempleo eran el resultado de un gobierno, el socialista de González, que

estaba “amparándose en una filosofía neoliberal” (Gaceta Sindical, 1980: 19). Si bien en la publicación de *Gaceta Sindical* de 1980 no se profundiza en el análisis de ese “nuevo liberalismo”, se puede considerar que este concepto se encuentra alineado con la crítica a la política laboral que perseguía debilitar a las organizaciones de trabajadores, individualizar la relación “capital-trabajo” y precarizar las condiciones de contratación.

Las observaciones presentadas en el órgano de prensa de CC.OO. no se alejaban de las propuestas y características que diversos estudios han identificado como centrales en la implementación de políticas neoliberales en el mundo del trabajo, relacionadas con las propuestas que pensadores como Hayek y Friedman planteaban para debilitar a las organizaciones de los trabajadores (Steiner, 2009: 181-203).

Imagen 3. “La «nueva» gestión de la mano de obra”



Fuente: *Gaceta Sindical*. N. 1, abril 1980, p. 19

La expansión de formas temporales de contratación, para CC.OO. conectaba con las respuestas políticas y empresariales ante el aumento de desempleo que, según cifras oficiales, pasó del 4,4 en 1976 al 14,99 en 1982, manteniéndose sobre esta cifra (e incluso superando el 20%) hasta finales de los años noventa (Rodríguez, 1997: 122). Así las cosas, estas nuevas formas de contratación y facilidades para el despido fueron considera-

das por CC.OO. generadoras de condiciones precarias de trabajo: “Los trabajadores no se dividen ya únicamente entre parados y empleados, sino que dentro de estos grupos hay múltiples subgrupos: trabajadores a tiempo parcial, a domicilio, eventuales, contratados por tiempo definido, perceptores o no se seguro y subsidio, etc.”. Con esta diversificación y flexibilización, la organización sindical no solamente señalaba la precarización de las relaciones laborales, sino que también apuntaba hacia sus efectos en el interior de la clase obrera y las ventajas económicas para la empresa.

La disgregación del mercado de trabajo, tal como se produce, favorece al capital en dos aspectos fundamentales:

a) Contribuye a la división de la clase obrera, no solo a nivel general, sino también en los centros de trabajo.

b) Mejora los costes y la productividad en las empresas, al poder utilizar con mayor flexibilidad y menores precios a la mano de obra (Gaceta Sindical, 1981: 13).

Para CC.OO. el periodo abierto a fines de 1982, con la llegada de los socialistas al gobierno, no significó una mejora en lo que correspondía a la flexibilización de las plantillas y la contratación temporal. A mediados de 1983, desde el sindicato se señalaba aquellas eran en parte medidas cuya prioridad pasaba por “la contención de la inflación y mejorar la competitividad internacional de la economía española” (*Gaceta Sindical*: 1983a: 19). En cuanto a la implantación de estas políticas económicas, desde el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO se abordaban las categorías de flexibilidad apuntando que los objetivos de aumentar el empleo por parte del gobierno se entrelazaban con el interés empresarial de liberar y abaratar los despidos y aumentar la contratación temporal. Al mismo tiempo, se enfatizaba que la contratación temporal, como parte del fenómeno de flexibilización, desequilibraba la relación de poder a favor del empresario, quien podía contratar “a prueba” a los trabajadores, profundizando en un proceso de debilitamiento de la situación de derechos y seguridad en la contratación laboral:

Dentro del campo de la flexibilización de plantillas se encuentra la contratación temporal, tan en boga en estos momentos, fundamentalmente por las esperanzas que tiene el gobierno socialista de que con esta política se creen puestos de trabajo, medida apoyada por la patronal, aunque en el fondo cuando ésta habla de flexibilización de plantillas se refiere al despido libre y a la generalización de la contratación temporal en todos los órdenes (...) Abundando en los efectos concretos de la contratación temporal podemos decir que equivale a una situación permanente de periodo de prueba lo que da una inseguridad en el empleo y lleva a una sumisión del trabajador al empresario (...) Otro efecto de la contratación temporal en el mercado del trabajo es el efecto «sustitución» de trabajadores fijos por eventuales. A modo ilustrativo, en el sector de la Construcción tenemos que en las grandes empresas se ha dado una reducción del 50 por 100 de los trabajadores fijos, siendo casos espectaculares: Dragados, que en 1977 tenía una plantilla de 27.729 trabajadores y en 1980 era de 16.585; Agromán, que en 1977 tenía una plantilla de 12.677 trabajadores y en 1980 era de 9.000; Obrascón, que en 1977 tenía una plantilla de 4.699 trabajadores y en 1980 era de 1.800.

De esta forma este tipo de contratación, junto con el abaratamiento del despido a que da lugar el Estatuto de los Trabajadores, nos lleva a que las empresas les salgan rentable despedir a los trabajadores fijos y sustituirlos por eventuales, permitiendo así contratar mano de obra sin hipotecarse para el futuro (*Gaceta Sindical*, 1983a: 20).

Sobre las estrategias de las empresas para mejorar la competitividad, un trabajo presentado por la Secretaría de Acción Sindical de CC.OO., apuntaba sus críticas a la implementación del “cronometraje y el MTM” en empresas (estudias) con “un equipo tecnológico obsoleto que impone constantes tiempos improductivos” y que “han centrado su modificación en una reducción de los tiempos de ejecución de las tareas y de los salarios, que se revierten en un aumento de la productividad basada en el esfuerzo físico y en una reducción de

los costes" (*Gaceta Sindical*, 1983: 38-39). Del mismo modo que se formulaban las críticas de IG Metall a la medición de los tiempos de trabajo, la organización española también planteó críticas tanto al carácter ideológico del MTM, con el que la dirección de la empresa recurría a estos métodos no para la negociación, "sino como un arma objetiva y, por tanto, incuestionable, sobre la cual los trabajadores no pueden, ni deben opinar precisamente por el rigor científico e inamovible de sus cálculos", permitiendo que las mediciones y cálculos se aplican tanto en "empresas donde no existe método y condiciones de trabajo definidos o si lo están esas se alejan mucho de la realidad", y propiciándose la aplicación de un sistema de medición "aislado de la realidad organizativa y de las condiciones de trabajo de la empresa" (*Gaceta Sindical*, 1983: 38-39). Estos procesos se desplegaban en el horizonte de necesidad empresarial de flexibilizar las condiciones de trabajo, sometiendo al llamado *control científico* "que sólo sirve para justificar y legitimar la actuación unilateral de la patronal" y que dejaba en "indefensión a una de las partes: los trabajadores, al no disponer de una mínima documentación" que permitiera analizar e interpretar la naturaleza y las consecuencias de estos cambios (*Gaceta Sindical*, 1983: 39).

Una dimensión importante de la extensión de estos fenómenos se apunta en los análisis de CC.OO. sobre la situación de la mujer trabajadora, grupo que experimentaba en mayor medida el subempleo, la precariedad laboral y los contratos temporales. Así, en mayo de 1982, antes de iniciado el gobierno socialista, y con motivo de la conmemoración del "Día Internacional de la Mujer Trabajadora", la situación para las dirigentes de CC.OO. se caracterizaba por la importante cantidad de mujeres que debían abandonar el empleo al casarse y tener hijos (debido a los obstáculos para compaginar el empleo con las labores domésticas). Se aseveraba que el desempleo ligado entre otras causas a los permisos por maternidad constituía, de facto, mecanismos "silenciosos de despido, al no contemplar la readmisión automática al finalizar el periodo" y donde "más de la mitad de la mano de obra

está subempleada. Por realizar este tipo de actividades no se percibe en muchos casos remuneración alguna (ayudas familiares, por ejemplo) y en otros muchos no hay todavía ningún tipo de regulación laboral (servicio doméstico)". En este contexto, la situación "temporal" del trabajo de muchas mujeres requería, según las representantes de CC.OO., "Control de todas las formas de empleo «negro» (no controlado legalmente) en tipos de contrato temporal o parcial. Prioridad de estos trabajadores en las contrataciones fijas" (*Gaceta Sindical*, 1982: 10-11).

Hacia 1983 desde el sindicato se criticaban las condiciones de empleo de las mujeres "por debajo de las condiciones legales y de convenios, mal remunerado, con inestabilidad permanente (...), sin posibilidad de cualificación y promoción, con menor o nula cobertura en la Seguridad Social" y donde la "ciencia económica" dejaba fuera "la producción doméstica del producto interior bruto, pretendiendo que los índices de consumo y bienestar son ajenos a la producción de bienes y servicios en este ámbito" (*Gaceta Sindical*, 1983b: 39). El resultado era la invisibilización los trabajos no remunerados, pero fundamentales para la reproducción de la vida humana: el doméstico y el de cuidados (Torns et al., 2008). En este sentido, se detectan críticas germinales a la estructura patriarcal y productiva de un modelo social que reduciría el tiempo a su dimensión cuantitativa (Moreno, 2016: 134-146).

Por último, con el aumento del desempleo y el cambio de los socialistas españoles hacia posiciones promercado, uno de los importantes temas sindicales fue la reforma al Estatuto de los Trabajadores en 1984. Para Pilar Ortiz (2013) esta reforma se inscribe en un proceso de transformaciones de la política de laboral española que planteaban integrar el empleo a los desarrollos de la globalización y abundar en la progresiva desregulación de las relaciones laborales. Las reformas de los años ochenta introdujeron condiciones de flexibilización de entrada y salida (aspectos de contratos y despidos), temas relevantes en relación con la sustitución de las "rigideces en el mercado

laboral” español (Lamas, 1999: 143-160). Estas reformas fueron vistas por CC.OO. como una medida que, por un lado, “facilitaban la contratación a tiempo parcial” y, por otro, incluía mejoras como la indemnización en doce días por año de contrato temporal, una cuestión que “como es sabido, antes estos contratos no daban derecho a indemnización” (*Gaceta Sindical*, 1984: 8-9). Pero a pesar de esto, la flexibilización del mercado del trabajo expresaba, desde el punto de vista sindical, problemas “reales de la economía”, con un marco jurídico “que no se ajustaba a las nuevas realidades” y donde el trabajo flexibilizado se correspondía con una economía sumergida, al margen de la legalidad, que el Estado “legaliza y regula [en] algunos de sus aspectos” (*Gaceta Sindical*, 1984: 28).

4. La reducción de la jornada: aproximación a las propuestas de IG Metall y CC.OO.

Se estaba en una fase en la que operaba una importante transformación de la “normalidad” del trabajo hasta entonces, que se caracterizaba por “la contratación indefinida por parte del empresariado y la seguridad social mediante cotizaciones reguladas por ley”, en razón de cambios drásticos en las condiciones económicas para el trabajo en las que:

El acortamiento constante de los ciclos de vida de los productos y la complejidad de las cadenas de valor, la reducción de los almacenes, la introducción del principio «justo a tiempo» (Just in Time) así como el aumento de la interconexión de las empresas y la consiguiente intensificación de las fluctuaciones de la demanda en la cadena de suministro (el llamado efecto látigo), se consideran factores impulsores del aumento de los requisitos de flexibilidad (Bornewasser y Zülch, 2013: 26-27).

Frente al despliegue de las propuestas y políticas de flexibilización, las organizaciones de trabajadores plantearon que las mejores medidas contra el desempleo estaban en la reducción de la jornada laboral. Esta propuesta se inscribía dentro de la lucha histórica

internacional de los trabajadores que desde el novecientos perseguía la conquista de una regulación favorable en el tiempo dedicado al trabajo. A fines de los años setenta del pasado siglo XX, diversas organizaciones sindicales europeas de Francia, Alemania, Países Bajos e Italia, constituidas en la Mesa Redonda Eurosindical (*Table ronde eurosindicale*), llevaron la demanda de reducción de horas de trabajo al Consejo Europeo, sin mayor éxito, con lo cual las organizaciones de trabajadores impulsaron sus exigencias a nivel local y nacional (Andry, 2022: 230-231). Tanto en Alemania como en España las centrales sindicales planteaban propuestas y discusiones en torno a la idea de “trabajar menos para trabajar todos”. Sin embargo, pese a las convergencias en sus críticas a la flexibilización laboral y la propuesta de reducción de jornada de trabajo, es posible identificar distancias en lo que respecta a las posiciones sindicales frente al sistema económico. Mientras que IG Metall se orientó principalmente a enfatizar la mejora en las condiciones de vida, trabajo y participación de los trabajadores, sin desplegar críticas al orden económico, ni propuestas para su transformación, CCOO continuó abogando por no abandonar una acción sindical orientada a la transformación y superación del capitalismo. No obstante, este tema exige estudios que van más allá de los límites de esta investigación.

En Alemania, las exigencias sindicales de reducción de la jornada de trabajo consideraban la relación entre el “trabajo y la vida” (Hielscher, 2000) y se desplegaron frente al programa de reformas e investigación iniciado en 1974 por el gobierno de Willy Brandt (*Humanisierung des Arbeitslebens*).

Desde mediados de los años cincuenta, el eslogan “Los sábados papá es mío” (*Samstag gehört Vati mir*) fue un eje del movimiento sindical alemán, incluyendo las luchas de IG Metall por la reducción de la jornada de trabajo durante los años 1970 y 1980. Sobre este punto Claus Offe señaló que:

la reducción de la jornada laboral: uno de los eslóganes políticos de más éxito en la historia de la República Federal fue un cartel con un obrero y una niña cogidos de la mano en el que la niña decía: «¡Los sábados son para papá!». Fue el descubrimiento del fin de semana. Los éxitos más recientes del IG Metall en materia de política horaria se incluyen aquí y son, por supuesto, de suma importancia. Se puede compensar a los trabajadores pagándoles salarios más altos o se puede, como pensaron Marx y Keynes, reducir la duración del empleo remunerado. De este modo, se puede pagar a los trabajadores con dinero o con tiempo o con una combinación de ambos. (Razmadze, 2023).

Imagen 4 Afiche de 1956

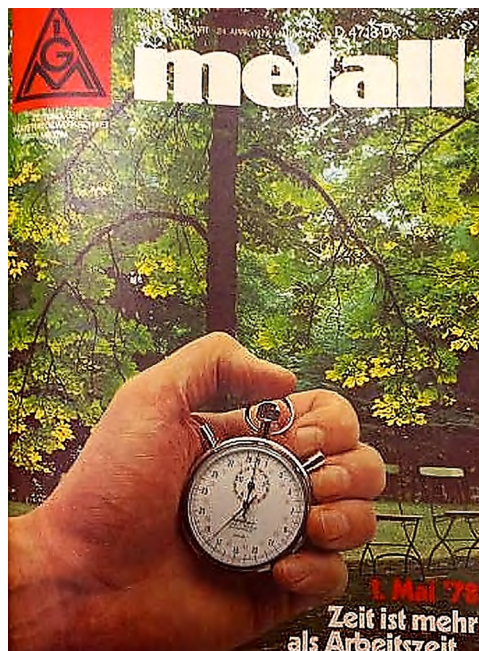
“Los sábados papá es mío” (Samstag gehört Vati mir)



Fuente: Deutscher Gewerkschaftsbund. DG Bayern Region Unterfranken. <https://unterfranken.dgb.de/++co++fe6c114c-a40a-11eb-bae1-001a4a160123>

Para IG Metall, la posibilidad de “Humanización de la vida laboral” era más que un proyecto político de protección de derechos laborales, ya que constituía una ampliación de los márgenes de participación de los trabajadores en las empresas. Sobre esto, Moritz Müller apunta que para el socialdemócrata y anticomunista Eugen Loderer, presidente de IG Metall entre 1972 y 1983, “la humanización del trabajo sólo es posible si los trabajadores y sus representantes disponen de suficientes medios tangibles de poder e influencia. En consecuencia, abogó por una ampliación de la cogestión, «sin la cual no podría lograrse una humanización del trabajo»” (Moritz Müller, 2019: 261). Es importante considerar en qué medida estás posiciones de expandir la influencia de los trabajadores en las empresas o industrias, sin cuestionar las relaciones de propiedad, es decir, de poder y decisión, se relaciona con tentativas de alejar a estos sectores de las posiciones más radicalizadas hacia la izquierda o, por el contrario, podrían contribuir a una ampliación de la democracia en el trabajo que planteara reformas en el modelo de gestión empresarial. Esta es una cuestión importante, aunque sobrepasa los límites de nuestro propósito aquí.

Imagen 5. “Tiempo es más qué tiempo de trabajo”



Fuente: Portada Metall, 8, 1978

En el caso de España, los debates y críticas de CC.OO., contra la flexibilización se posicionaron especialmente contra la política socialista. Esto último evidencia el proceso de orientación neoliberal en la izquierda europea, incluido el PSOE (Mudge, 2018; Gálvez, 2017b). La lucha por la reducción de la jornada se expresó en consignas similares a las de IG: “más trabajo para todos, más tiempo para ti” (*Metall*, 1978). En mayo de 1979, un documento de difusión de CC.OO. señalaba que “En la lucha contra el paro, es vital entrar en la vía de todos los países industrializados de reducir la jornada laboral, fijándose con carácter general en 40 horas semanales. Al mismo tiempo, debe establecerse un mínimo de 30 días de vacaciones” (*Comisiones Obreras*, 1979).

En la RFA en junio de 1984 la lucha por la reducción de la jornada de trabajo se vio coronada por las 38,5 horas logradas por el importante sector de los trabajadores metalúrgicos, luego en julio del mismo año, después de 13 semanas de huelga, los trabajadores de las artes gráficas también conquistaron las 38,5 horas semanales (*El País*, 1984). Esto sería la antesala de una reducción que se expandiría progresivamente (Hielscher, 2000: 12). Esta reducción de la jornada laboral se movía en línea con procesos de flexibilización que con la Ley de Fomento del Empleo (*Beschäftigungsförderungsgesetzes BeschFG*) y la implementación de formas flexibilizadas de contratación mantendrían en 1985 aspectos importantes de la protección contra los despidos (Armin, 1990: 257).

En España, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 redujo de 44 horas semanales a 43 (para jornada partida) y 42 (jornada continua). Luego, en 1983, se disminuyó a 40 horas semanales (Ricci, 2002: 13-15), sin llegar a la demanda sindical de las 35 horas semanales. Las reformas aplicadas durante los primeros años del gobierno socialista de Felipe González, por un lado, satisfacían aspiraciones de las organizaciones sindicales, como la reducción de las horas de trabajo semanal y, por otro, favorecían a los sectores empresariales al facilitar la flexibilización de los contratos y los despidos colectivos entre otros a partir de 1984. Asimismo,

el gobierno se mostró renuente a establecer acuerdos y diálogo con las organizaciones sindicales, actitud política que se mantuvo hasta el “giro social” posterior al paro general del 14 de diciembre de 1988 (Núñez, 2017: 237-243).

La reducción de la jornada laboral no impidió que importantes sectores de trabajadores experimentaran condiciones laborales flexibles e inestables. De esta forma, en los ochenta, el avance en reducir las horas de trabajo en países capitalistas industriales no se articuló con mejoras en la estabilidad laboral y contractual. La extensión de la flexibilización laboral se justificaba apelando a “la lucha contra el paro”; la necesidad de un ajuste económico, de innovaciones tecnológicas, de resolver problemas sociales nuevos, entre otras cuestiones. Frente a estas “necesidades”, la flexibilización laboral constituía:

“la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, para renunciar a sus hábitos y adaptarse a circunstancias nuevas. (...). Se comprende, de entrada, que la flexibilidad (...) se inscribe en el marco más amplio de la capacidad de cambio en los planos económico y social que han de dar prueba tanto las instituciones como los individuos, tanto los empresarios como los trabajadores” (Grupo de Expertos de la OCDE, 1986: 87).

El nuevo dogma implicó para los sectores empresariales una mayor capacidad de ajustar contratos y condiciones de trabajo a sus intereses, así como una prueba mayor para los trabajadores que vieron afectadas progresivamente un conjunto de protecciones y seguridades contractuales. El capitalismo reproducía a nivel interno, en las sociedades industrializadas, la segmentación productiva de la economía internacional, con trabajadores categorizados en distintos niveles contractuales, diversas seguridades y derechos, complejizando todavía más las relaciones y conflictos en su interior (Lazzarato, 2020, pp. 44-50). Así, el panorama que había caracterizado en parte las condiciones del trabajo en los países periféricos y “subdesarrollados”, comenzaría a plasmarse con diversa intensidad en los países “desarrollados”.

5. Conclusiones

Desde la segunda mitad de los años setenta y entrada la década siguiente, frente al aumento del desempleo, resultante tanto de las turbulencias económicas como de los cambios del capitalismo a nivel internacional, se desplegaron las políticas de flexibilización de las condiciones laborales. Las organizaciones de trabajadores cuestionaron esta nueva política como instrumento de desregulación del trabajo en beneficio de los intereses empresariales, reducción de derechos y protecciones laborales.

Tanto en la RFA como en España, los sindicatos de *IG Metall* y de CC.OO., respectivamente, llevaron adelante campañas de difusión de sus críticas a la flexibilización y formularon propuestas alternativas. La prensa sindical fue uno de los medios utilizados para su difusión, posicionándose a favor de la reducción de la jornada laboral como respuesta al desempleo y como forma de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Estas cuestiones se convirtieron en temas centrales de los debates políticos y laborales. Este fue un proceso de marcada ambivalencia, de cambios tecnológicos y orientaciones políticas neoliberales, por un lado, y, por otro, de críticas y las luchas sindicales que se fueron perfilando mediante la combinación de reducciones de jornada y procesos de flexibilización y precarización laboral.

A partir del estudio de los discursos de las organizaciones sindicales se puede sostener que si bien los sindicatos fueron capaces de reconocer los problemas y características de las nuevas formas de relaciones productivas, no lograron desarrollar propuestas claras que dieran respuestas prácticas a las nuevas realidades técnico-productivas. Frente a los cambios, mantuvieron las históricas demandas de reducción de la jornada como principal objetivo, cuestión que en última instancia no entraba en conflicto con procesos de flexibilización y contratación atípica.

Los sindicatos comenzaron a desplegar algunos argumentos y críticas a un modelo productivo fordista que, desde mediados de

los años setenta, había entrado en crisis. Un fenómeno que, en palabras del destacado dirigente sindical italiano Trentin, abría la crisis de unas izquierdas que aun cuestionando en cierta medida el uso del fordismo-taylorismo para la apropiación del trabajo desde la lógica «capitalista», solo le oponían políticas redistributivas para limitarla. Sin embargo, de esta manera “habrían asumido aquella concreta organización del trabajo, naturalizando el supuesto carácter «científico» del taylorismo y la inevitabilidad del «trabajo parcializado y heterodigido»” (Tébar, 2020: 7).

Finalmente, la aparente paradoja que se nos presenta es que la concepción de la “flexibilidad” laboral como solución y dogma a los problemas producidos por los acelerados cambios económicos que afectaron al mercado de trabajo, justamente intensificados por las políticas y reformas flexibilizadoras, finalmente emergió ella misma como una “rigidez”, un obstáculo para encontrar soluciones adecuadas a la nueva situación caracterizada por la extensión e intensificación de la precarización laboral.

V. Empresa y voz colectiva de los trabajadores en España: en torno al exclusivo marco capitalista de la gerencia (1973-2022)

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA

Universidad de Sevilla

Este texto contribuye al debate que, en parte, se ha revitalizado en los últimos años acerca de la importancia de la participación colectiva de los trabajadores en el sistema de relaciones laborales y la empresa. Sin embargo, los antecedentes históricos de este debate se inician con un primer impulso tras la Primera Guerra Mundial y la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (Barrio Alonso, 1996). Más recientemente, en la década de 1970 este debate se revitalizó de nuevo (Lahera Sánchez, 2004, pp. 27-29), al hilo de la fuerte crisis económica que se inició con la fuerte subida de los precios del petróleo de 1973. A partir de ahí, la denominada revolución conservadora consiguió establecer, en sentido amplio, un consenso acerca de lo benéfico del sector privado y la necesidad de eficacia, eficiencia y rapidez de respuesta de las empresas ante el aumento de la competencia internacional. Esos objetivos que aseguraban la competitividad de las empresas pasaban inexcusablemente como una creciente unilateralidad en la toma de decisiones por parte de la gerencia.

Como es sabido, España quedó al margen de la ola de democratización que trajo la segunda posguerra mundial. De este modo, cuando en países con unos veinte años de tradición democrática se suscitó el debate de la participación de los trabajadores en la empresa, España iniciaba un proceso de transición política tras la dictadura franquista, no exento de incertidumbres y violencia. De este modo, el sistema democrático de relaciones laborales español se inició con tres importantes rémoras que es preciso tener en cuenta.

La primera, su anclaje en la estructura de negociación de la dictadura franquista, que ha favorecido un sistema fuertemente desarticulado, con amplias diferencias sectoriales y territoriales en las condiciones de trabajo, sobre todo en la remuneración y la jornada de trabajo. Hecho relevante en la consolidación de un modelo económico de fuertes disparidades regionales que, entre otros factores políticos, favorece la falta de cohesión social y territorial interna.

El segundo, la fuerte crisis económica que golpeó especialmente los primeros años de la actual democracia y que se prolongó hasta 1985. Esta crisis azotó especialmente a la economía española frente al mejor comportamiento de las economías centrales europeas.

Por último, la consolidación de un estado de opinión mayoritaria académica, política y, finalmente, social que ha identificado modernidad y desregulación, o más precisamente regulación a favor del unilateralismo de la empresa y en detrimento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Circunstancia que ha acompañado el desarrollo del sistema de relaciones laborales democrático español y la práctica totalidad de las reformas de las normas básicas que lo ordenan hasta 2021.

Con algunos matices, esta visión de las relaciones laborales y del papel exclusivo de la gerencia como territorio acotado al capital ha sido dominante hasta crisis que se inició en 2008 y las políticas que auspició la Unión Europea, denominadas de “austeridad”, para hacerle frente también compartían esta visión. Ha sido,

precisamente, la constatación del fracaso de esas políticas de “austeridad” la que ha permitido que la propia Comisión Europea, el Consejo de Europa, el Parlamento Europeo y algunos gobiernos de Estados miembros comiencen a enfatizar la necesidad de favorecer la negociación colectiva y, en el mismo sentido, la calidad del empleo y los salarios. Gobiernos de centro izquierda, como el español desde 2019 hasta el momento en que se escribe este informe, ha fomentado esa discusión subrayando la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa. De hecho, la política económica y social implementada para hacer frente a la crisis derivada de la pandemia provocada por la COVID19 ha contribuido a impulsar un debate científico, político y social más abierto, pero también más disputado. Este debate que pretende favorecer la negociación colectiva, los salarios, la igualdad social y la participación de los trabajadores en la empresa choca con un ascenso importante de la extrema derecha que, en determinados aspectos, realizan propuestas que supondrían retrocesos normativos previos a la segunda guerra mundial. En este debate, descuelga igualmente la apuesta por extender la democracia (la participación de los trabajadores) a un ámbito que podría catalogarse como vedado, la dirección o gerencia de la empresa.

1. La desigual e inexorable relación entre capital y trabajo, de lo individual a lo colectivo

El derecho del trabajo ha establecido pertinentemente la desigualdad de partida de la relación de trabajo, en la que el trabajador es la parte dependiente y subordinada del trabajo. Nuestro ordenamiento jurídico parte claramente de esta premisa. Además, en Europa esto ya era así tras la Primera Guerra Mundial y, sobre todo, después de la Segunda contienda bélica.

Este planteamiento ya formaba parte de los principios de los economistas clásicos. Adam Smith, pese a la apropiación que de su figura ha hecho la tradición liberal y neoliberal, estimó claramente desequilibrado el mercado de trabajo a favor de los empleadores. Para

este autor, en contra de dicotomías falsas tales como Estado y mercado como esferas aisladas e incluso contrapuestas, el mercado es una institución más, regulada necesariamente por una entidad político-estatal. Puede discutirse el tipo de regulación, el grado de autonomía de los agentes, las fórmulas de preservación de la competencia, etc. Pero no hay mercados autorregulados, ni el mercado, en ausencia de normas, se autorregula. Esto es imposible. Ciertamente, Smith fue consciente de la posición subordinada, casi forzada, de los trabajadores en un nuevo entorno político, económico y social carente de recursos comunales, de generación de riqueza fuertemente creciente, pero cuya distribución se polarizó de manera radical (Casassas, 2013). El conflicto y la falta de armonía de intereses particulares, sobre todo entre empleadores y empleados, están naturalmente en las obras de Smith y otros economistas clásicos como Ricardo, pese a simplificaciones interesadas como la armonización de intereses individuales y colectivos (e incluso públicos) que supuestamente opera taumatúrgicamente en el mercado (Vergara, 2020, p. 273-274).

En estas condiciones, tal como indica en la *Riqueza de las Naciones* (Smith, 2017, p. 65), los empleadores disfrutaban de una posición de fuerte poder de contratación frente al trabajo, de manera individual. Además, cuando Smith escribe y hasta bien entrado el siglo XIX, los trabajadores tuvieron prohibida la asociación en organizaciones autónomas y la acción colectiva, que son soluciones niveladoras (en parte) a la superior capacidad de contratación de partida que tiene el capital. Es permanente la denuncia de la posición dominante de los empleadores en los mercados de trabajo en Smith (Vergara, 2020, p. 270). En ese periodo, las empresas y los empleadores históricamente se opusieron a la asociación y organización de los trabajadores aduciendo diferentes motivos. La disparidad de poder de negociación, uno a uno, justifica su postura.

Sin embargo, la lucha de los trabajadores devino en una recurrente conflictividad, a veces de fuerte intensidad, y en un avance,

no exento de contradicciones, de los derechos de asociación, manifestación y huelga. Esta cronología es diversa según los diferentes países. Pero encuentra elementos comunes. En primer lugar, esos avances no fueron ajenos a la progresión de los derechos políticos de los trabajadores y la fundación de partidos políticos obreros. En segundo lugar, la consolidación de la sindicación y la negociación se produce después de las dos guerras mundiales, sobre todo de la segunda.

Cuando la evitación de la conformación organizativa de la voz colectiva de los trabajadores no fue posible, los empleadores tuvieron que enfrentar negociaciones y acuerdos colectivos. Ciertamente, esto estimuló también su propia organización colectiva en asociaciones patronales. Los empresarios no eran ajenos a posiciones colectivas, más o menos informales, tanto en el ámbito de las relaciones de trabajo, llegado a acuerdos de retribución salarial, como en la presión frente al gobierno para conseguir ventajas comerciales, fiscales, etc.

Pese a que la negociación colectiva ofrece obvias ventajas a los trabajadores, los empresarios también han aprovechado los acuerdos colectivos con los trabajadores. En primer lugar, el control del mercado. Al negociar unos salarios y condiciones de trabajo eliminan la competencia de uno de los factores más importante de la producción, como es la mano de obra. Este control solamente se puede obtener a través de la negociación multiempresa, es decir, sectorial. Esto será más relevante para sectores altamente competitivos, que tendrán un mayor incentivo a recurrir a la negociación multiempresa por intereses de control del mercado.

Además de lo anterior, la negociación colectiva contribuye al control empresarial del trabajo. La empresa necesita formas explícitas para dirigir su plantilla: salarios, jornada, dotaciones y normas de procedimiento y disciplina. Si la empresa fija esto colectivamente puede prever cuáles van a ser los costes de la mano de obra en el futuro y, más importante todavía, consigue normas impersonales aceptadas por

los trabajadores que elimina muchos problemas relacionados con la supervisión directa que, de otro modo, se vería obligada a hacer.

En ese sentido, la negociación es conjunta y es una fórmula de gestión o gobierno compartida, que favorece que las normas gocen de mayor legitimidad. Para la empresa, no es suficiente que los trabajadores obedezcan, sino que también es importante que piensen que son normas justas y se sientan comprometidos con ellas. Esto es especialmente relevante para centros de trabajo con gran cantidad de trabajadores. En tal contexto, tratar individualmente y por separado con los trabajadores no solamente es un consumo de tiempo y resulta costoso, sino que permitirá que la empresa reciba acusaciones de injusticia. La negociación colectiva, en suma, contribuye al control empresarial a través de la legitimación de las normas y de la institucionalización del conflicto. (Sisson, 1987, pp. 24-25).

2. La gerencia, ¿espacio vedado a la negociación?

La Segunda Posguerra generó un escenario político, económico y social complejo en Europa. Aparte de los casos anómalos como España y Portugal, los Estados Unidos y la Unión Soviética se afanaron en una notable pugna por extender su influencia por el continente en el marco de la denominada guerra fría. La Europa que se democratizó lo hizo, sin duda, bajo la influencia estadounidense. La socialdemocracia alemana (República Federal Alemana) en el congreso de *Bad Godesberg* (1959) renunció a la conquista del socialismo, que se sustituyó por la implantación del *Welfare State* (Miguélez Lobo, 1985, pp. 152). Sin embargo, la acusada influencia de los partidos y sindicatos de izquierda en esos países y el clima de competición, también en lo social, con los países comunistas favorecieron, entre otros factores, una mejora en las condiciones de vida y de trabajo. Los empresarios, por su parte, se aprestaron a negociar y pactar las políticas públicas con los gobiernos y los sindicatos, y también a desarrollar la negociación colectiva, como un modo cooperar en la empresa.

Pese a lo anterior, la actitud de los empresarios y sus organizaciones entonces respondió a esa coyuntura histórica tan determinada, donde era necesario, y beneficioso, mantener una actitud de cooperación. Esto determinó que en la República Federal Alemana se planteara la cogestión de la empresa con los representantes de los trabajadores bajo determinadas condiciones y acotando las decisiones que podían determinarse conjuntamente. Históricamente, este había sido un límite infranqueable para el capital. De hecho, cuando se avinieron a negociar colectivamente con las organizaciones obreras, la gerencia siempre quedó al margen de la negociación. La negociación colectiva, desde ese punto de vista, con su catálogo de elementos negociables (excluida la gerencia), había garantizado la salvaguarda de la dirección de la empresa como un espacio acotado a las decisiones unilaterales del capital (Sisson, 1987, pp. 250-251).

De hecho, la excepción alemana y de otros países occidentales, como Francia, y escandinavos, como Suecia, contrastó con la ausencia de cogestión de otros países (Sánchez Pachón y Rodríguez Fernández, 2019). La denominada Crisis de Petróleo (1974-1985) y el cambio institucional y político que impulsó la revolución conservadora se aprestaron a limitar estas experiencias. El neoliberalismo no solamente introdujo con éxito la necesidad de la adaptación rápida y unilateral de las empresas a una fuerte y creciente competencia internacional, lo que percutía directamente no solo contra la negociación colectiva, sino que también, basado en ese mismo supuesto, volvía a blindar la gerencia como espacio acotado para el capital. Si negociar colectivamente las condiciones de trabajo podía lastrar la adaptación de la empresa a la competencia, la cogestión sería un lastre aún mayor en ese contexto.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicación se han ido reduciendo en los últimos cuarenta años (Ebbinghaus et al., 2011; Marginson, 2015). Las organizaciones empresariales, por su parte, se han debatido en la contradicción

de apoyar las medidas desreguladoras y liberalizadoras a favor de la empresa que, en último término, van en contra de su labor de intermediación corporativa. En general, prácticamente sin excepción, han apoyado la unilateralidad en la gestión o dirección de la empresa, pese a excepciones (Visser, 2024).

Los problemas de crecimiento económico que ha experimentado Europa desde la década de 1980 se abordaron desde una política económica influida por el neoliberalismo. El lamentable resultado de las denominadas “políticas de austeridad” ha comportado un notable cambio en las políticas europeas, que desde 2016 han insistido en mejorar los salarios y la negociación colectiva. La crisis económica generada por la pandemia iniciada a finales de 2019 y que casi paralizó la economía en 2020 ha sido abordada de muy diferente forma a la reciente aún Gran Recesión. Los notables fondos de recuperación económica y las políticas expansivas han permitido evitar un colapso del tejido productivo que hubiera generado una explosión de mortandad empresarial. En el mismo sentido, la crisis se ha saldado con una notable preservación del empleo, y la rápida vuelta del crecimiento económico. En términos comparados con la situación de 2008, se han evitado los largos, dolorosos y recurrentes periodos recesivos de 2009-2012, sobre todo en los países del sur de Europa. Esta política expansiva ha sido acompañada, en cierto modo, de una promoción de los derechos colectivos de los trabajadores, singularmente apoyada por la promoción de salarios mínimos que permitan una vida digna. En ese sentido la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Esto impone a los Estados miembros la implementación de medidas de promoción que garanticen tasas de cobertura de la negociación colectiva no inferiores al 80%, además de garantizar la participación de los agentes sociales en la determinación de la cuantía del salario mínimo y sugiere que este alcance el 60% del salario nacional mediano bruto o el 50 % del salario medio bruto.

3. El imperativo de la flexibilidad y regulación a favor de la empresa en el caso español

La transición a la democracia en España coincidió con la crisis económica de la década de 1970 y con el cambio de paradigma de política económica dominante. Además, la herencia de la dictadura se hacía patente en elementos claves, como el derecho de huelga (Ruiz Resa, 2022), o la estructura negocial de los contratos colectivos. En este punto, la desarticulación del sistema ha generado importantes disfuncionalidades (Sánchez Mosquera, 2021; Sola, 2014). La debilidad de los agentes sociales y económicos también fue una herencia negativa de la dictadura, además de la ausencia de una tradición democrática en el sistema de relaciones laborales, que se remontaba a la segunda posguerra mundial en otros países del entorno.

El fuerte impacto sobre el desempleo que causó esa crisis económica mostró, en el mismo sentido, las debilidades de la modernización económica de España en los últimos años de franquismo. Para atajar el fuerte desempleo estructural se instauró lo que podría denominarse cultura de la temporalidad. Desde la década de 1980, con la resistencia de Comisiones Obreras, se extendió un amplio consenso, favorecido por la pujanza del neoliberalismo, de que el sistema español de relaciones laborales era notablemente rígido. Desde 1984, con la excepción de la reforma de 2006, todas las reformas del Estatuto de los Trabajadores favorecieron diversas formas de flexibilidad en la contratación individual que favorecían, a su vez, la contratación temporal. Sin embargo, pese a ciertos altibajos que han marcado diferentes coyunturas económicas, el sistema de contratación colectivo español ha permanecido en tasas de cobertura de trabajadores bastante altas y con bastante estabilidad. Las organizaciones empresariales españolas no aprovecharon la reforma de 2012 del Estatuto de los Trabajadores para favorecer la reducción de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. El sistema normativo, la jurisprudencia y la movilización sindical se opusieron a los cambios, la organización cúpula

patronal, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, continuó negociando y suscribiendo acuerdos interconfederales de negociación colectiva, apuntalando el sistema negociador, como los cuatro Acuerdos por el Empleo y la Negociación Colectiva entre 2010 y 2020 (Sánchez Mosquera, 2022).

Por tanto, la mayor afectación de estas políticas proempresariales la encontramos en la contratación individual. La tasa de temporalidad en la contratación de trabajadores en España ha sido notablemente alta, sobre todo en los periodos de expansión económica que lograban disminuir la tasa de desempleo. La excesiva temporalidad puede afectar gravemente la motivación del trabajador y desincentivar la inversión de la empresa en la formación de esos trabajadores (que están de paso) y en la mejora de los procesos productivos. Esto tiene un efecto negativo sobre la productividad como han mostrado recientes investigaciones (Lisi y Malo, 2017; Stolfi y Fritsch, 2023). En sentido contrario, se ha constatado el efecto positivo para la productividad de situaciones de alta confianza entre empresarios y trabajadores (Lorenz, 1999; Naastepad y Storm 2006), que dificultan mercados de trabajo de excesiva rotación (temporalidad) como el español.

La reforma de 2021 se propuso, en sentido contrario, limitar la fuerte temporalidad en el empleo. Queda por ver si este cambio institucional se consolida o, si en el futuro, se vuelve a legislar a favor de la temporalidad. En esos casi cuarenta años en que fue prevalente esa visión que ligaba temporalidad a flexibilidad (en realidad, flexibilidad externa) ha creado una verdadera cultura en la empresa española, sobre todo la pequeña y microempresa. Esta cultura de la temporalidad percute contra la competitividad y productividad del tejido empresarial. Esa cultura de la temporalidad encaja con la visión unilateral en la toma de decisiones que comparten los empresarios. En una visión patrimonialista de la empresa, que no tiene en consideración de la participación de los trabajadores. Si bien, las altas tasas de cobertura de la negociación colectiva y los acuerdos bipartitos y tripartitos al más alto

nivel entre patronal y sindicatos (además del gobierno en los tripartitos) establecen un canal de participación y cogobernanza del sistema de relaciones laborales que permite pensar en intensificar la participación de los trabajadores en las empresas, o al menos en las medianas y grandes empresas.

4. Democratizar la empresa, democratizar la gerencia en España

En las grandes empresas, e incluso en muchas medianas empresas, la representación colectiva de los trabajadores favorece una intermediación democrática en las relaciones de trabajo. En sentido contrario, la gestión directiva se erige como un coto exclusivo y al margen de cualquier participación de los trabajadores. Pese a que el art. 129 de la Constitución Española de 1978 dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa, la democratización de la gestión en la empresa continúa siendo un asunto pendiente en la empresa española. El desarrollo normativo es notablemente limitado, quedando al margen por completo el sector privado. En el caso español, la participación en la gestión solamente se prevé en las empresas públicas de más de 1.000 trabajadores, en vivo contraste con la posibilidad de participación de los trabajadores en pequeñas empresas, por ejemplo, en los países escandinavos (Sánchez Pachón, 2022, pp. 120-124).

Pese a que la tradición empresarial española es notablemente contraria a romper la toma unilateral estricta de las decisiones gerenciales, se pueden apuntar elementos que podrían contribuir a un cambio o apertura en este sentido. En primer lugar, la notable presencia sindical en los contratos colectivos sectoriales y, a través de las elecciones a representantes de los trabajadores, en muchas y muy importantes medianas y, sobre todo, grandes empresas. En este sentido, el derecho de los trabajadores a información y consulta de decisiones por parte de la empresa, aunque cumplido en muchos casos por la empresa como mera formalidad, abre paso

a una mayor participación de los trabajadores. En segundo lugar, el marco normativo lo permite. Incluso varias resoluciones del Parlamento Europeo desde 2017 hasta hoy subrayan la importancia que la participación de los trabajadores debe desempeñar en la empresa (Gómez Gordillo, 2022, pp. 94-96). En tercer lugar, podríamos anotar como vías de participación las abiertas en materias concretas y especialmente sensibles como la prevención de riesgos y la salud laboral, y en la igualdad de hombres y mujeres. Normativas que, por supuesto, incluyen el sector privado.

La prevención de riesgos laborales es una obligación que debe involucrar a todas las partes. La vida y la integridad física de las personas trabajadoras debe ser protegida a toda costa. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluidos los que afectan a aspectos psicológicos son objeto de tratamiento conjunto y delegado en la representación de los trabajadores. La experiencia histórica, además, muestra que hay una relación virtuosa entre la representación colectiva de los trabajadores y la mejora de prevención de riesgos y la salud en el trabajo. Es innegable la mejora en este sentido que ha experimentado el tejido productivo español después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (Ortega Moreno y Galán García, 2016).

Por su lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, más recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación han establecido una garantía expresa de acceso a la información de la representación de los trabajadores en la consecución de los objetivos de los planes de igualdad. Sobre todo, en la regulación sobre la elaboración del diagnóstico de la situación de la empresa (artículo 46.2 de la Ley). Además de imponer la obligación de negociar con la representación de los trabajadores no solo el plan de igualdad, sino también el documento que justifica y fundamenta el plan (Gómez Gordillo, 2022, p. 92).

5. Consideraciones finales

El capitalismo, como sistema económico, admite diferentes marcos institucionales. Con frecuencia, se realiza una identificación ideológica, e ideologizada, entre capitalismo, liberalismo y democracia. La historia nos muestra que el capitalismo mercantil, e incluso el capitalismo agrario, se pueden desarrollar en marcos políticos e institucionales que no eran liberales. Igualmente, la historia muestra que el liberalismo con su base de propiedad privada individual y de libertad de contratos favoreció al capitalismo. De este modo, es preciso insistir en que el capitalismo en sus fases iniciales no fue regulado por instituciones democráticas. Por lo tanto, el verdadero problema en la triada de conceptos antedicha se encuentra en la democracia. De hecho, el capitalismo, consagrando la subordinación del trabajo al capital, reservando la dirección de la empresa a la propiedad, consagra un sistema productivo basado en la desigualdad y en la dirección privativa de la clase propietaria. Un diseño institucional, dicho en otras palabras, no democrático. Es una falacia que el capitalismo traiga, o ni siquiera favorezca, la democracia, como hemos tenido oportunidad de ver a través de la historia y, particularmente, en los últimos años.

La democracia, por el contrario, es un sistema de gobierno de la mayoría, que en su versión avanzada contempla los derechos individuales de la ciudadanía y los derechos sociales, permitiendo, e incluso auspiciando, la intervención del Estado para corregir desigualdades y asegurar una vida (y convivencia) dignas y en paz. Así ha sido con claridad en la Europa democrática desde la segunda posguerra mundial y este planteamiento institucional ha permeado, desde su inicio, las instituciones de la Unión Europea.

El capitalismo tiene una capacidad extraordinaria para generar riqueza, mediante la competencia y el afán de lucro. Sin embargo, adolece de tres problemas críticos. El primero es un carácter cíclico, lo que favorece crisis periódicas que causan destrucción de riqueza, pobreza, en su caso, y contribuyen al aumento de la

inestabilidad social y política. El segundo, su tendencia a polarizar y concentrar la riqueza en pocas manos. La desigualdad ha sido la tónica, apenas afectada por los sistemas de bienestar, que ha vuelto a incrementarse en los últimos años (Piketty, 2019). Por último, asociada al reto del cambio climático, encontramos la afectación medioambiental. Esta afectación estuvo bien presente en los primeros distritos industriales. En la actualidad, la extensión e intensificación de la producción muestra lo problemático de un sistema de crecimiento perpetuo en un mundo de recursos naturales limitados. Esa afectación natural y medioambiental no puede ser reparada o restablecida, o por lo menos no con la rapidez requerida.

Por tanto, el sistema capitalista, la economía basada en la propiedad individual y el lucro, debe ser gobernado. La gobernanza democrática del sistema ha favorecido que se mitiguen los dos primeros efectos adversos, hasta el momento no tanto el último. Sin embargo, los retos que continúan planteado esos efectos adversos abren un pertinente debate de intervención institucional para afrontar las transiciones productivas y distributivas requeridas. El objetivo de esas transiciones sería mitigar esos efectos adversos. Difícilmente esas transiciones podrán desarrollarse sin un diseño democrático, que ponga en valor el interés general. En sentido contrario, las fuertes regulaciones nacionales que comportan proteccionismo comercial no son una solución, sino todo lo contrario. No hay que caer, desde luego, en la ingenuidad globalizadora. Hemos comprobado como la extensión de las formas capitalistas no favorecía la democratización, que el comercio internacional no genera una integración pacífica e irreversible ni que favorece la cooperación entre los diferentes países. Pero la historia muestra que hay relación directa entre el proteccionismo, la competición económica entre países y la guerra.

Los últimos quince años han mostrado evidentes dificultades y reveses para la democracia en el mundo. Las formas de gobernanza democrática han retrocedido y los países que cuentan con sistemas democráticos plenos apenas cuenta

con una octava parte de la población mundial. Las formas democráticas de gobernanza son especialmente útiles porque tienen en cuenta aspectos que son de interés general, excediendo el interés particular de las empresas. Es por esto que el retroceso de las formas democráticas de gobernanza del sistema de relaciones laborales cursa con aumento de la desigualdad y la protección sociales. Sin embargo, no podemos perder de vista la aludida discusión académica, política y social de la capacidad competitiva, sobre todo si nos centramos en la empresa. Hay una parte de la academia, la política y la sociedad organizada que señala que un aumento de la participación democrática restaría competitividad a las empresas. Un discurso que fue especialmente dominante en Europa hasta 2016. Los retos analizados permiten, sin embargo, apoyar una postura de avance de la democracia en esta discusión. La unilateralidad empresarial, espoleada por el afán de lucro, no atenderá adecuadamente los retos actuales en materias social (igualdad) y medioambiental.

Centrándonos en la empresa y en el caso español, las transiciones que deberán acometerse en los próximos años aconsejan la implementación de procesos negociados y, en buena medida, acordados en la transformación de las empresas que requieren las empresas para hacer frente a los retos sociales y medioambientales señalados. Desde el lado de la competitividad de las empresas, como hemos indicado, algunos estudios consideran que la participación de los trabajadores genera cooperación y que esto es un activo frente a la competencia. Esto puede ser discutible, y es discutido. Pero, en cualquier caso, no hay evidencia sólida en contra. En cambio, sí se ha podido constatar el efecto nocivo del exceso de rotación (temporalidad) de trabajadores en el caso español. Esa cultura de unilateralidad gerencial, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, ha sido especialmente retardataria en términos de productividad y modernización.

VI. Las reformas laborales en España en la era de la globalización (1980-2012)

JOSÉ BABIANO

Fundación 1º de Mayo de CCOO

Concluida la Segunda Guerra Mundial, las relaciones de clase en Europa Occidental se articularon en torno al Pacto Social Keynesiano (PSK). Tres elementos sustentaban este pacto. En primer lugar, la derrota del fascismo y el mismo antifascismo que se erigió como una cultura política. En segundo lugar, el empoderamiento de la clase trabajadora que se plasmó, por ejemplo, en la derrota de los *tories* en Gran Bretaña y en la formación —hasta el inicio de la Guerra Fría en 1948— de gobiernos de Unidad Nacional en los que participaban representantes de las organizaciones obreras, como en Francia o Italia. El último elemento era la presencia de la Unión Soviética, que no sólo había logrado un gran prestigio en la lucha contra el nazifascismo sino que representaba un modelo alternativo de organización social frente al mercado.

De la mano del PSK aparecieron una serie de derechos sociales, como no había sucedido hasta entonces, dando lugar al Estado del Bienestar. Sin ser un dispositivo igualitario, el Estado del Bienestar vino a limitar la pobreza y a garantizar la vida de las personas desde la cuna hasta la tumba a través de la sanidad, la educación, los seguros de desempleo, etc. Todos ellos de carácter universal y gratuito. Desde esta perspectiva, puede decirse que el PSK representó un avance democrático desde el punto de vista socioeconómico.

Ahora bien, tanto los servicios públicos como la sanidad, la educación o el transporte, constituyeron la base de un sector público robusto. Un sector al que se sumaron, además de los servicios típicos del Estado del Bienestar, industrias como la energía o distintas ramas de la producción industrial, además de servicios

como la banca. Este sector público robusto facilitó en distinta medida prácticas de *democracia económica* como la participación de la representación obrera en los consejos de administración o en diferentes instituciones consultivas de las empresas. El caso de Alemania se utiliza muy a menudo como ejemplo.

En algunos países, además, como Austria, Holanda o Suecia, la gestión de la macroeconomía se desarrolló mediante prácticas corporatistas. El corporatismo supone una gobernanza económica tripartita en la que junto al Gobierno (o las instituciones públicas, más en general) participan las organizaciones patronales y sindicales. El corporatismo exige algunas precondiciones. En primer lugar, el monopolio de representación que, a su vez, es reconocido por las instituciones públicas. A cambio, éstas deben contar con la garantía de paz social, por parte de sindicatos y patronales. Además, este tipo de gobernanza económica excluye los *juegos de suma cero*; es decir, tanto las instituciones como los agentes sociales creen en una suerte de círculo virtuoso mediante el cual todos ganan en las negociaciones.

Pero la crisis de *estanflación* dio al traste con el corporatismo y las políticas puestas en marcha desde entonces erosionaron gravemente tanto el sector público en general como los servicios del Estado del Bienestar en particular. El capitalismo de la globalización, al que nos referiremos inmediatamente, representa una ecología económica y social tremendamente adversa a estos asuntos y a los elementos de democracia económica que hubieran podido aparecer. Más aún, como vamos a ver las grandes reformas en el ámbito de las relaciones laborales han limitado el poder de los trabaja-

dores y su capacidad de intimidación, además de recortar sus derechos. Un escenario pésimo para articular un contrato social análogo al de la segunda postguerra en Europa.

En efecto, las crisis de las economías capitalistas occidentales que apareció en los primeros años setenta del siglo XX se sustanció con la articulación de un nuevo régimen de acumulación. Como han señalado los economistas de la Escuela de la Regulación, a través de uno de sus más notables representantes, Robert Boyer: *el régimen de acumulación se define como un conjunto de regularidades que garantizan una progresión general y relativamente coherente de la acumulación de capital* (citado en Ormaechea, Sidler y Almada, 2021: 40). Dicho de otro modo, sobre las ruinas del fordismo de los *treinta gloriosos*, surgido tras la Segunda Guerra Mundial, emergió el capitalismo de la globalización como un nuevo periodo de la historia que ha llegado hasta nuestros días. Obviamente no ha sido la única ni la primera globalización capitalista de la historia. Ya en el siglo XIX tuvo lugar una primera globalización, con la gran migración ultramarina y el crecimiento mundial del comercio a un 4 por ciento anual. Estuvo impulsada por las nuevas tecnologías en el transporte, la influencia del libre comercio, la relajación de los controles sobre el comercio y la adopción del patrón oro en 1870 (Rodrik, 2011:45-46) .

1. Globalización y financiarización

Las características centrales de la actual globalización residen en la desregulación del comercio —en la que la OMC, creada en 1995, ha jugado un papel central— y de las finanzas, que han alcanzado una enorme libertad de circulación. Las finanzas, a su vez, han ocupado una posición preeminente en el conjunto de la economía. Así las cosas, el mercado ha ganado terreno continuamente al estado. En ese proceso las privatizaciones han jugado un papel importante, hasta tal punto que a las privatizaciones de sectores clave de la economía como la energía y el transporte, le han seguido los servicios básicos del estado del bienestar, como la sanidad y la educación.

Por otra parte, en un mundo de libre circulación de mercancías y capitales, paradójicamente, se levantan continuas barreras a la libre circulación de la mano de obra (Rodrik, 2011: 13-43). Así lo ha puesto de manifiesto el sellado de la frontera sur de Europa que ha convertido el Mediterráneo en una enorme fosa común, mientras que en los Estados Unidos se ha alzado un muro de contención a los migrantes. La globalización, además, ha dado lugar a crisis financieras, como la que afectó en 1997 a Corea del Sur, Tailandia, Indonesia Brasil y Argentina. Igualmente la crisis de las finanzas de 2008 sacudió al conjunto de las economías occidentales. Dado que la respuesta a esa crisis cristalizó en políticas de austeridad, a día de hoy todavía son perceptibles las huellas del daño causado a amplios sectores sociales a nivel global .

Pero la globalización no sólo es la libre circulación de bienes y capitales en un contexto de retroceso del estado frente al mercado. También ha supuesto la reorganización general de los procesos de producción y de trabajo en un sentido similar de desregulación y avance del mercado frente al estado, tal y como vamos a resumir inmediatamente. No sin antes señalar que el capitalismo de la globalización, ha sido visto como la victoria final del liberalismo frente al colapso final del mundo soviético. El llamado *consenso de Washington* o la publicación en 1992 de *The end of history and the last man* de Francis Fukuyama, simbolizan esa victoria, cifrada en lo que podríamos caracterizar como una suerte de *fundamentalismo de mercado*.

En el ámbito de la producción y del trabajo, de forma paralela a la globalización financiera y comercial se ha venido registrando la descentralización productiva, la subcontratación y la segmentación de los procesos de producción de bienes y servicios que, a su vez, ha repercutido en la segmentación de la fuerza laboral. Las políticas laborales de la globalización han implantado, en nombre de la llamada flexibilidad, las formas de contratación conocidas como atípicas. Encontramos así, la jornada a tiempo parcial, el empleo temporal o el autoempleo que, a su vez se ha cifrado en figuras como los autónomos dependientes —que sólo trabajan

para una sola firma— o los falsos autónomos —cuyos contratos laborales han sido sustituidos por contratos mercantiles— .

Las formas atípicas de empleo, han dado lugar a la segmentación de la fuerza de trabajo. Quiere decirse que dentro de ella se ha generado un núcleo caracterizado por el empleo estable, los salarios más altos y los mayores niveles de cualificación. Al mismo tiempo, existe una periferia de bajos salarios, temporalidad, jornadas parciales no deseadas y condiciones de trabajo precarias. De manera muy común, las mujeres, los jóvenes y la mano de obra inmigrante se encuentra en esta periferia.

En cualquier caso, estas políticas han degradado la condición salarial y han precarizado el empleo. De tal suerte que para ilustrar estos procesos podemos recurrir a la metáfora según la cual la precariedad sería una charca en la que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras en su conjunto. Unos estarían hundidos hasta los tobillos; otros, hasta las rodillas; unos terceros, hasta la cintura; finalmente, a los más precarios, el agua les llegaría hasta el cuello (Moruno, 2015).

En la medida en que tiene lugar una presión por la individualización de las relaciones laborales, como ponen de manifiesto las figuras de los autónomos dependientes y los falsos autónomos, se produce una erosión de la negociación colectiva, restringiendo así la principal función del sindicato. En ese clima, el sindicato, a su vez, también se ve afectado por campañas políticas de desprestigio emprendidas por los gobiernos y los medios de comunicación adversos. Asimismo padece nuevas interdicciones legales que pueden afectar a derechos colectivos fundamentales. Este conjunto de ataques, una nueva fisonomía de la fuerza de trabajo muy alejada de lo que fue el fordismo, así como la desarticulación de las viejas comunidades obreras, han puesto en jaque al sindicalismo, que ha visto erosionados la densidad sindical, el poder de negociación y, en definitiva, su capacidad de intimidación, algo que resulta imprescindible para una acción sindical capaz de generar derechos .

2. El marco de la desregulación

En el marco de la desregulación propia de la globalización se sitúan las reformas laborales que han tenido lugar en España entre 1980 hasta 2012, que es el periodo que aquí vamos a analizar, dejando al margen la reforma laboral de 2021, acometida por el gobierno de coalición de izquierdas que ha roto la dinámica de las anteriores reformas. A partir de la muerte de Franco y la transición política tuvieron lugar un conglomerado de acontecimientos y procesos que definen el panorama en el que aparecieron las sucesivas reformas laborales. En primer lugar, la crisis económica arrancó en el mismo 1975 y se prolongó durante una década. Esto afectó fuertemente al empleo porque se combinó la destrucción de puestos de trabajo con la generación de nuevo desempleo. El incremento del desempleo, a su vez, tuvo mucha relación con el acceso al mercado laboral de los jóvenes de la generación de los años sesenta —los *babyboomers*— y la progresiva incorporación de las mujeres al empleo en el mercado laboral formal. De tal suerte que si en 1975 había en España 623.300 desempleados, en 1986 se registraron 2.943.500; es decir, prácticamente se quintuplicaron, situándose la tasa de paro en 20'2 por ciento en ese último año (INE, 1975-1986). Por lo que se refiere a la destrucción de empleo, el número de expedientes de crisis autorizados, generó alrededor de 600.000 despidos en el decenio 1976/1985 (Babiano y Moscoso, 1991: 147).

En segundo lugar, con la transición política quedaron derogadas las normas franquistas que regían las relaciones de trabajo y se suprimieron los aparatos de control como el sindicato vertical. Además de la celebración de elecciones sindicales de carácter democrático para elegir representantes de los trabajadores en las empresas, convocadas por primera vez en 1978, la Constitución de ese mismo año reconoció el papel de los agentes sociales al mismo nivel que los partidos políticos, así como la libertad sindical y los derechos de huelga y negociación colectiva en su Título Preliminar y Título I. Luego, en 1980 apareció el Estatuto de los Trabajadores (ET) y cinco años después la Ley Orgánica de

Libertad Sindical (LOLS). Esto significa que el marco regulatorio de las relaciones laborales democrático se completó en lo fundamental a mediados de los años ochenta; es decir, de manera más tardía a la implantación de leyes y derechos civiles y políticos reconocidos con la Transición política. Las resistencias de gobiernos y patronales explican, desde luego, este retraso (Babiano y Tébar, 2017).

El tercer elemento que formó parte del contexto en el que se desarrollaron las primeras reformas laborales fue la llamada *reconversión industrial*. En realidad no se trató de un proceso de reconversión, sino simplemente de desindustrialización. De tal suerte que la participación de la industria en la economía española y en el empleo caería drásticamente. Aunque la reconversión se prolongó hasta los años noventa, los *años duros* se situaron entre 1983 y 1986 (Marín, 2006). Solamente, en 1983 hubo 65.000 despidos en la gran industria y otros 200.000 en las industrias auxiliares, según Comisiones Obreras (Babiano y Moscoso, 1991: 146). Todos los sectores industriales *maduros* se vieron afectados: siderurgia, construcción naval, fabricación de máquina-herramienta, electrodomésticos de línea blanca, textil, etcétera. En los bastiones en los que la fuerza laboral era numerosa, se hallaba muy organizada y tuvo capacidad de resistencia, no sólo hubo grandes movilizaciones, sino que los trabajadores y trabajadoras fueron despedidos en condiciones económicas aceptables, como sucedió en el sector naval o en los altos hornos. Donde esas condiciones no existían, no hubo capacidad de resistencia, los despidos resultaron más numerosos y traumáticos, como sucedió en la confección textil.

En suma, la reconversión arrojó como resultado la destrucción de empleo industrial en un proceso irreversible de desindustrialización. Entre tanto, el peso de los servicios se incrementó tanto desde el punto de vista de la economía como en el empleo. En primer lugar, porque la economía española se orientó hacia los servicios de escaso valor añadido y fuerte consumo de mano de obra, en los que impera la escasa o nula cualificación, los

bajos salarios y la precariedad, generando vidas vulnerables (Babiano y Tébar, 2018). El turismo, la hostelería y más modernamente la economía de plataformas ilustran perfectamente este fenómeno. La segunda razón del crecimiento del empleo en los servicios tuvo que ver con el establecimiento de los servicios públicos básicos del estado del bienestar, inexistente durante el Franquismo, como la educación o la sanidad. Además, en esos años se inicia la descentralización territorial del Estado, lo que contribuyó al crecimiento del empleo público. Así por ejemplo, entre 1975 y 1985 los asalariados del sector público habían aumentado el 26`8 por ciento (Babiano y Moscoso, 1991: 146).

A menudo la reconversión industrial fue presentada por el Gobierno no sólo como una operación de modernización, sino como una exigencia para el ingreso en la por entonces Comunidad Económica Europea (CEE). Por esta razón y debido a que a partir de hacerse efectivo ese ingreso en 1986 —un año después de la firma de adhesión— comenzó a reducirse la tasa de desempleo española. Así las cosas, tal ingreso debe considerarse como parte del contexto de las primeras reformas laborales en España. A mayor abundamiento y como resulta obvio, el ingreso de España en la CEE resultó un factor fundamental de internacionalización de la economía española.

3. Las reformas laborales

Durante el periodo comprendido entre 1980 y 2012 tuvieron lugar más de medio centenar de reformas laborales en España. Aunque afectaron a cuestiones diversas de las relaciones laborales, como la negociación colectiva, la igualdad de género o la resolución extrajudicial de los conflictos, su núcleo central han sido las reformas del mercado laboral. Desde este punto de vista han apelado siempre a una situación de alto desempleo y, secundariamente, a la difícil empleabilidad de los jóvenes. De manera sistemática, en las situaciones de crisis de la economía, como en el primer decenio postfranquista, tal y como hemos visto, el desempleo se ha venido disparando.

Por otra parte, entre las numerosas reformas del mercado laboral español, debemos distinguir, por un lado, aquellas que han sido producto unilateral del Gobierno, apoyándose en una mayoría parlamentaria. Por otro, se han registrado otro tipo de reformas resultantes de la concertación social; es decir, del diálogo entre el gobierno, patronal y sindicatos. En la arqueología de las reformas laborales debemos señalar al mismo Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 que, aprobado en el Parlamento, fue apoyado por la UGT y rechazado por CCOO y USO que se movilizaron en contra. En el ET, definiendo el contrato de trabajo habitual como aquél de carácter indefinido, ya se contempla la posibilidad de la contratación temporal en las siguientes circunstancias (artículo 15):

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados .
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración .
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución .
- d) En atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del artículo diecisiete, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.
- e) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. Los

trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

Dos cuestiones debemos retener de este conjunto de circunstancias que justifican los contratos temporales. En primer lugar, la condición de temporalidad queda justificada en la norma. Existe por lo tanto una *causalidad* para que ese tipo de contrato se realice. En segundo lugar, este ramillete de razones para la contratación a tiempo determinado dará lugar a otros tantos tipos de contratos temporales en el futuro .

En el mismo ET, en su artículo 11, quedará definido el contrato de formación o en prácticas como una modalidad más del contrato temporal. A su vez, el artículo 12 recogerá el contrato a tiempo parcial, definido como aquél que establece una jornada laboral inferior a dos tercios del horario habitual en la actividad para la que se pacte (BOE, 14-III:1980).

Tras el ET, las tres grandes reformas laborales impuestas unilateralmente por el Gobierno, tuvieron lugar en 1984, 1994 —en ambos casos con gobiernos socialistas— y 2012 —con un gobierno de la derecha—. Como veremos en adelante, las reformas laborales impuestas, no sólo no lograron el objetivo anunciado de aumentar el empleo, sino que además resultaron gravemente lesivas para los trabajadores y trabajadoras en la medida en que incrementaron la temporalidad, y con ella, la precariedad, además de mermar los derechos laborales .

La primera reforma laboral, tal y como hemos señalado, se aprobó en 1984, siendo impuesta por el gobierno de Felipe González, en un triple contexto de crisis económica, alto desempleo y dura resistencia sindical a los procesos de reconversión industrial. El BOE (Boletín Oficial del Estado) de 9 de noviembre de 1984 publicó tres Reales-Decretos, llamados de *Fomento del empleo*. El primero de ellos era el Real Decreto 1989/1984, de

17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Tres cuestiones fundamentales contiene esta norma. En primer lugar permite el encadenamiento de contratos temporales hasta tres años. En segundo lugar, frente al ET de 1980, la contratación temporal, como se puede leer en el preámbulo, queda descausalizada:

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, mantiene en número 2 entre los, supuestos en que pueden celebrarse contratos de duración determinada, aquellos cuya celebración no se justifica tanto por la naturaleza temporal de las necesidades, que con ellos se pretenden atender cuanto por la importancia que dicha modalidad de contratación puede tener en 1ª generación de nuevos empleos.

Esta modificación del ET de 1980 resulta fundamental, porque ya no existe causa concreta alguna ligada al proceso de producción o a la marcha de la empresa para justificar los contratos temporales. Simplemente depende de la voluntad del empresario. El resultado de la reforma será doble: por un lado, aumentará notablemente el empleo temporal en España y lo hará hasta el punto de que la temporalidad se convertirá en el modo principal de gestión de la mano de obra en las empresas. Es decir que frente a la reorganización de los procesos o la introducción de tecnología, la temporalidad será la respuesta a los problemas de ajuste empresarial. Y ello en un país en el que la estructura empresarial está dominada por las pequeñas empresas y microempresas. En segundo lugar, la temporalidad constituye una herramienta disciplinaria fundamental de la mano de obra.

Así las cosas, la tasa de temporalidad evolucionó tal y como se refleja en el Cuadro 1. Como podrá observarse, su crecimiento resultó vertiginoso, escalando desde el 18'1 por ciento de 1987 hasta el tercio de 1992.

Cuadro 1. Tasa de temporalidad en España 1987-1994, en %

1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
18'1	23'3	27	30'3	32'3	33'3	32'3	33'8

Fuente: Cachón 1995: 223

Por otro lado, la temporalidad resultante de las reformas laborales no resolverá los problemas de desempleo, especialmente en momentos de reflujo de la economía. En efecto, aún con las oscilaciones dependientes de las diversas coyunturas económicas, la tasa del desempleo se mantendrá siempre por encima de los dos dígitos: 1984: 21'1; 1986: 16'1; 1994: 24'7 (INE, 1984, 1986, 1994), con excepción del trienio 2005-2007, cuando esa tasa se situó entre el 8 y el 9 por ciento. Este hecho además se pone de manifiesto al comprobar que con las mismas normas regulatorias del mercado laboral, la tasa de desempleo oscila notablemente de unas comunidades autónomas a otras. Dicho más claramente, es la estructura económica de cada comunidad autónoma la que determinan el nivel de paro, frente a las reformas que desregulan y precarizan el empleo. Tomemos como ejemplo 1990. Ese año, la tasa de paro en España era de 16'3 por ciento. Sin embargo, en Andalucía y Extremadura esa tasa se elevaba hasta el 25'7 por ciento y en Canarias era del 22'8 por ciento. Por el contrario, en La Rioja descendía hasta el 7'2 por ciento, en Baleares era del 10'1 por ciento y en Cataluña se situaba en el 12'4 por ciento (INE, 1990). Este fenómeno persistía veintiún años después, cuando la tasa de paro en el País Vasco era del 11'6 por ciento y en Canarias se elevaba al 29'8 por ciento, en ambos casos, insistimos, con las mismas normas en el mercado de trabajo (Fundación 1º de Mayo, 2012: 68).

Por otra parte, la reforma laboral de 1984 introdujo una noción de largo alcance que, pasando por ser un concepto técnico de economía laboral, viene siendo un término fundamentalmente ideológico. Se trata de la *flexibilidad*. A priori, comprende dos vertientes. Por un lado consiste en la capacidad de adaptarse a los cambios en la entrada y salida

del mercado laboral, haciendo de ambas un fenómeno fluido. En este caso, hablaríamos de *flexibilidad externa o numérica*. Por otro lado, la flexibilidad hace referencia a la capacidad de adaptación del mercado laboral interno; o sea, de la plantilla. Se trataría en este caso de la *flexibilidad interna* (Atkinson, 1987). Los apóstoles de la flexibilidad hacen mayor hincapié en la flexibilidad interna, refiriéndose a la misma como la posibilidad del enriquecimiento de tareas, la autonomía y en fin, la disolución de la división entre concepción y ejecución de los procesos. En todo caso, la *flexibilidad* es tomada por los discursos de los gobiernos y de la patronal como algo moderno y positivo. De este modo, ante cada reforma laboral se airea la idea de flexibilidad frente a una supuesta rigidez del mercado laboral. Tanto es así, que se llega a prescribir la modernización del mercado de trabajo flexibilizándolo, frente al pasado franquista en el que se caracterizaba por su rigidez (Fundación 1º de Mayo, 2012: 65-66). Así lo hizo, por ejemplo, la antigua ministra de asuntos exteriores del Partido Popular en *Boomblerg* (17-IV-2012) y en *El País* (21-VII-2012), en el contexto de la reforma laboral de 2012.

Desde nuestro punto de vista, sin embargo, la flexibilidad ha servido para establecer normativamente contratos temporales a la carta y al mismo tiempo facilitar el despido abaratándolo. Es decir, reduciendo la indemnización en los casos de despido improcedente y objetivo, así como eliminando los llamados salarios de tramitación, que era el salario a percibir durante el periodo comprendido entre el anuncio del despido y la ejecución efectiva del mismo. Mientras tanto, desde el punto de vista de la flexibilidad interna, a menudo significa rotación de tareas rutinarias, cambios de turnos, movilidad geográfica y otra serie de medidas que representan importantes riesgos psicosociales para los trabajadores y las trabajadoras.

La reforma de 1984, en consecuencia, sentará las bases de las decenas de reformas posteriores —52 hasta 2011—, tanto por sus contextos, la unilateralidad en su redacción, su impacto y resultados.

La segunda gran reforma, debido a la profundidad de las modificaciones del ET, acometida desde el gobierno, al margen de la concertación social, tuvo lugar en 1994. En la exposición de motivos de la Ley 11/1994 se mencionaba la trascendencia de la reforma:

Cohherentemente con los objetivos indicados la reforma que ahora se presenta afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos

En términos de contexto, nos encontramos de nuevo ante una situación de grave desempleo, con una tasa, inédita hasta entonces del 24'7 por ciento y el incremento del número de personas desempleadas en más de un millón entre 1990 y 1994. Además, en la medida en que fue una reforma aprobada al margen del diálogo social, nació en un contexto de conflictividad laboral. En efecto, un par de años atrás, el 28 de mayo, los sindicatos ya habían organizado una huelga contra la *Ley 22/1992 de 30 de julio de medidas urgentes sobre fomento de empleo y prestaciones por desempleo* porque endurecía los criterios de acceso a las prestaciones por desempleo, precarizando así la salida del mercado laboral. Más tarde, en 1994, los sindicatos volvieron a convocar una nueva huelga general de media jornada el 27 de enero. La reforma se articuló a partir de dos leyes aprobadas el mismo día: Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre *medidas urgentes de fomento de la ocupación* y, en segundo lugar, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (ambas en BOE, 23-V-1994).

Una vez más, la norma apelará a la difícil situación de la economía que repercute en el

desempleo, tal y como se hace en la exposición de motivos de la Ley 10/1994:

La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.

En esta ocasión, también se citarán, en la exposición de motivos de la Ley 11/1994, la necesidad de aumentar la competitividad exterior de las empresas españolas en el nuevo marco europeo —que no existía en 1980 y 1984—, además de afrontar los avances en materia de tecnología. Al mismo tiempo, un poco más abajo se cita expresamente el objetivo de la flexibilidad, con expresiones tales como la *adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa* o el *objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales*. Y, en efecto, el gobierno pondrá mucho más la carne en el asador en el aspecto de la flexibilidad de las relaciones de trabajo que en articular nuevas fórmulas para la generación de empleo.

En cuanto a los contenidos de la reforma de 1994, cabe señalar que elimina la fórmula del *contrato de fomento del empleo* —por lo que a partir de entonces las empresas recurrirán a otras figuras de la contratación temporal, sobre todo el *contrato por obra y servicio* y el *contrato temporal*—. También queda eliminada la obligatoriedad del empresario de contratar a través del INEM (Instituto Nacional de Empleo), dando carta de naturaleza a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), de carácter privado. Igualmente se fomentan figuras de contratación temporal para la formación de los jóvenes, mediante el *contrato de aprendizaje* y el *contrato de prácticas*.

Sin embargo, conviene detenerse en los aspectos de flexibilidad que introduce la norma. Más allá de la ampliación de las posibilidades del *despido objetivo*, se potencia la negociación colectiva de sector y de empresa en materias que hasta ese momento formaban parte de la regulación estatal. Pero además, se introducirán

temas como la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, en general, una mayor disponibilidad de la mano de obra por parte del empresario, cuyo poder saldrá reforzado de esta reforma. Y ello, a pesar de que se prevé la participación de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras (Fundación 1º de Mayo, 2012: 10-11, 24-25).

En los años posteriores a la Reforma Laboral de 1994 se produjo un nuevo ciclo económico que concluye con la crisis de 2008. En este nuevo ciclo se producirá un incremento del empleo y, desde luego, de la contratación temporal, que recaerá especialmente sobre mujeres, jóvenes y personas migrantes. Con la crisis de 2008 se observará, una vez más que el aumento del desempleo será inversamente proporcional a la reducción de la temporalidad en el empleo.

Cuando en mayo de 2010 el Consejo de la UE decide llevar a cabo una política de austeridad para afrontar la crisis abierta un par de años antes, el Gobierno de Rodríguez Zapatero acometerá una nueva reforma laboral (Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo). Lo hizo bajo la bandera de la flexibilidad —flexibilidad interna y flexibilidad en las razones del despido para tratar de atajar la destrucción de empleo y crear nuevos puestos de trabajo. Fue respondida con una huelga general por parte de los sindicatos y como ocurrió con anteriores reformas de este signo, fracasó en su objetivo declarado (Fundación 1º de Mayo, 2012: 64-65).

Al año siguiente, de acuerdo con la oposición parlamentaria de derechas, el gobierno de Rodríguez Zapatero modificó el artículo 135 de la Constitución de 1978 mediante el que se obligaba al equilibrio presupuestario de las cuentas públicas. Esto significaba que el pago de la deuda se establecía constitucionalmente prioritario frente al sostenimiento del gasto público social, llegado éste a un cierto nivel de endeudamiento (Reforma del artículo 135 de la Constitución Española de 28 de septiembre de 2011, BOE, 27 de septiembre de 2011).

A finales de 2011 en un nuevo proceso electoral, el gobierno cambió de manos, pasando al Partido Popular, que obtuvo mayoría absoluta. En un contexto de deterioro económico agudo y de protestas sociales —hubo dos huelgas generales en marzo y septiembre de 2012—, el nuevo gobierno de la derecha aprobó enseguida una nueva reforma laboral, respondida unánimemente por las organizaciones sindicales. La víspera de su aprobación por el Parlamento español, el ministro de economía y hacienda, Luís de Guindos, en la sede del Parlamento europeo, le hizo la siguiente confidencia al comisario europeo de economía, Olli Rehn: *La reforma laboral será extremadamente agresiva [...] vamos a reducir drásticamente la indemnización por despido* (El País 9-II-2012).

En efecto, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no sólo abarató drásticamente la indemnización por despido improcedente. Suprimió asimismo los salarios de tramitación. También incrementó las causas de despido por razones económicas y, de modo despiadado, por enfermedad del trabajador o trabajadora (Gualda Alcalá, 2012: 42). Se produjo asimismo una importante devaluación salarial, como consecuencia del aumento de la jornada laboral y de la reducción de los salarios en los convenios colectivos (Ramos Quintana, 2014). La devaluación salarial, en fin, facilitó una gran transferencia de capital desde la fuerza de trabajo hacia las empresas.

Por otra parte, desde el punto de vista de los derechos colectivos, la reforma atacó la negociación de los convenios y, con ello, a los propios sindicatos. Así, priorizó el convenio de empresa frente al de sector. De ese modo se eliminaba un suelo mínimo en materia salarial, jornada y otros aspectos. Además, eliminó la llamada *ultractividad* en la negociación colectiva. Esto significa que eliminó la prórroga automática del convenio colectivo vigente en caso de que no hubiese acuerdo entre las partes, como sucedía hasta ese momento. Así, una serie de derechos individuales y colectivos que pudieran estar consolidados quedaban en suspenso. Igualmente, se preveía la constitución

de organismos asindicales en las empresas que no hubieran constituido un órgano de representación unitaria de los trabajadores o sección sindical alguna, ante determinados procesos de negociación. En el sector público, la negociación colectiva se supeditó al techo de gasto, acorde con las políticas económicas de austeridad, lo que prácticamente la dejó en suspenso. En conjunto se incrementó el poder del empresario (Casas Baamonde, 2014).

En suma, el Real-Decreto Ley 3/2012 atacó severamente los derechos laborales y sociales. De tal suerte que la reforma se alzó contra la Carta Social Europea y los propios Derechos Humanos. Además erosionó la Constitución española y diversos Convenios de la OIT (Baylos, 2019). Por supuesto la nueva norma no impidió los despidos —no estaba concebida para ello—, ni facilitó la creación de nuevos empleos. Es más, 2013 representó un nuevo récord de paro en España, situándose la tasa por encima del 26 por ciento. Debe añadirse, que las políticas de austeridad, entre las que cabe enmarcar la reforma de 2012, en la medida en que reducen derechos individuales y colectivos, necesitan complementariamente la implementación de medidas autoritarias, cuando no estrictamente represivas. Fue así como quedó aprobada en el Parlamento, con los votos a favor de los diputados del Partido Popular solamente, la denominada *Ley Mordaza*; es decir, la Ley Orgánica 4/2015 de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. Esta norma reforzó las atribuciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (Urías, 2022)

4. Algunas conclusiones

En resumen, dadas las lógicas y habituales limitaciones de espacio, en esta comunicación hemos optado por analizar tres grandes reformas laborales habidas en España: 1984, 1994 y 2012. Todas ellas tienen en común haber sido aprobadas mediante mayorías parlamentarias, pero siendo ajenas al diálogo social y recibiendo el rechazo sindical. Apelando a la creación de empleo, todas ellas fracasaron en ese objetivo. La razón principal es que la creación de puestos de trabajo tiene que ver

con la estructura productiva y el crecimiento económico, en lugar de con los marcos regulatorios. Por el contrario, estas reformas condujeron las relaciones laborales desde el fordismo a la época de la globalización. En ese sentido, implementaron la contratación atípica y, sobre todo, la contratación temporal. Esta última se ha erigido, hasta la reforma de 2021, en el modo principal de gestión de la mano de obra en España. De tal suerte que los contratos temporales significaron en repetidas ocasiones en torno a un tercio de la contratación total, recayendo especialmente sobre las mujeres, los jóvenes y la mano de obra inmigrante. A su vez, la temporalidad se ha contraído en momentos económicos críticos, dado que las empresas realizan sus ajustes mediante el despido de la mano de obra temporal.

En segundo lugar, estas reformas han ido implantando el abaratamiento progresivo de los despidos para las empresas. Con ello se ha reducido la protección de los trabajadores y trabajadoras cuando salen del mercado laboral. Dicho abaratamiento, junto a la temporalidad constituyeron la clave de la flexibilidad en el mercado de trabajo español. Finalmente, especialmente en la última reforma que hemos comentado, de 2012, resultaron gravemente erosionados una serie de derechos colectivos e individuales de la fuerza laboral, mientras los sindicatos eran ferozmente atacados.

Nos han quedado pendientes de su escrutinio aquellas reformas laborales resultantes de la concertación social. En general, a medio plazo no lograron impedir el crecimiento de la temporalidad. Ahora bien, tuvieron un contenido diverso, enriqueciendo la negociación colectiva e implantando una serie de derechos laborales.

VII. El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas¹

JONATHAN GALLEGO MONTALBÁN

Abogado, director profesional de los servicios jurídicos de CCOO de Catalunya y profesor asociado de derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona

1. El fenómeno de las empresas digitalizadas y de plataforma

El auge a nivel global de las empresas que realizan su prestación de servicios a través de plataformas digitales o de las empresas digitales² es más que evidente. Si bien no hay datos oficiales, según un estudio realizado, se estimó que los ingresos totales aumentaron alrededor de 1000 millones de euros en 2013 a 3600 millones de euros en el año 2015³. Son datos lo suficientemente relevantes para poner de manifiesto la importancia que está teniendo estas nuevas formas de negocio. El interés del consumidor, que es consciente de las ventajas del modelo productivo va en aumento⁴. Si

bien en España la implantación de la economía colaborativa⁵ no parece tan evidente como en otros países como Estados Unidos o Reino Unido, no puede negarse que cada día cobra más importancia. De hecho, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) inició una consulta pública sobre Economía Colaborativa que finalizó en 2016 con la publicación de los resultados preliminares y una serie de recomendaciones a las administraciones y a los operadores económicos⁶.

Es evidente, por lo tanto, que la economía colaborativa ha creado nuevas formas de negocio empresarial auspiciadas por las tecnologías y de tipología dispar⁷ que no solo se fundamenta en

1 Este artículo se ha realizado en el marco del programa de doctorado de la Universidad Autónoma de Barcelona.

2 Con el término empresas digitales queremos referirnos aquellas empresas cuya forma de participar en el mercado de bienes y servicios es entera o predominantemente a través de las de la tecnología.

3 Estudio realizado por Price Waterhouse que se puede consultar en el siguiente enlace: <https://webgate.ec.europa.eu/circabc-ewpp/ui/group/cf89c883-2efd-452b-a037-de271c1a703c/library/4ff29290-ea01-4cc7-bb6d-d9804d510fec/details> [Fecha consulta 03.02.2021].

4 Según el Eurobarómetro *El uso de las plataformas colaborativas*, publicado en junio de 2016, el 33% de los europeos valoran muy positivamente que se ofrezcan productos o servicios más baratos o gratuitos. El 24% de los encuestados consideran también que encuentran servicios que no encuentran en el comercio tradicional. Como inconvenientes, el 41% señala que no saben quién es el responsable en caso de tener problemas con la transacción. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2017-0195+0+DOC+PDF+V0//ES>

5 Debemos entender el concepto de economía colaborativa en un sentido amplio, que lejos de coincidir con un modelo centrado en la colaboración o la ayuda mutua va más allá, incorporando negocios en los que el ánimo de lucro es claro y evidente, expresivo de una nueva forma de organización empresarial donde el uso de la tecnología es clave para su desarrollo.

6 Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.cnmc.es/novedades/2016-03-11-la-cnmc-somete-consulta-publica-las-conclusiones-preliminares-sobre-los-nuevos> [Fecha consulta 04.02.2021]

7 SERRANO OLIVARES, R.; "nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa — o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad", en AA. VV, Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos, Bomarzo, Albacete, 2018, p. 25. Asimismo, puede verse una clasificación de las empresas colaborativas en función de la actividad en ALFONSO

la “colaboración” entre usuarios o colaboradores, sino que tiene una conceptualización más amplia donde es preponderante una organización descentralizada, sin centro de trabajo físico, que trabaja sobre la base de herramientas informáticas y a través de la red, es decir, un negocio que se puede calificar de digital. Pueden ser muchas las formas de organización empresarial que derivan de la economía colaborativa. A modo de ejemplo, empresas que ofrecen un servicio a través de una aplicación informática y se solicita a través de ésta, o bien conectan al cliente con otras empresas que ofrecen el servicio requerido, o una empresa que pone en contacto a usuarios con otros usuarios. Sin duda, la economía colaborativa ha conllevado una nueva forma de organización empresarial⁸, pero todas comparten un elemento común a destacar, una organización empresarial descentralizada donde la prestación del servicio no requiere que el trabajador esté físicamente en un centro de trabajo y donde la relación con el empresario puede canalizarse, en gran medida, a través de las aplicaciones informáticas. En este sentido, a lo largo del presente estudio, la referencia a empresas digitalizadas y de plataforma abarcará a toda esas nuevas y distintas formas de organización empresarial⁹.

Como hemos mencionado, la organización empresarial de esta tipología de empresas que trabajan sobre todo a través de aplicaciones móviles se caracteriza por su enorme flexibilidad puesto que no es necesario realizar la actividad económica en un centro de trabajo físico y con una organización empresarial clásica.

Las empresas basan su funcionamiento en aplicaciones informáticas a través de las cuales se organiza y realiza toda la actividad empresarial, sin que sea necesario que la empresa ponga a disposición todos los medios productivos a los trabajadores, ni tampoco que sea necesaria una dirección empresarial clásica que controle y organice el trabajo de manera directa y física. El desarrollo constante de las aplicaciones informáticas permite que las empresas puedan realizar toda la organización empresarial, gestionar la relación con los trabajadores y también la relación con los clientes de manera interactiva y huir, por lo tanto, de la actividad empresarial que se realiza de manera presencial¹⁰.

La economía colaborativa, las empresas digitalizadas y de plataforma se fundamentan en las tecnologías, y la prestación de servicios no implica necesariamente que haya un centro de trabajo físico. Si bien este elemento no permite, *ab initio*, como parecen confirmar la actividad normativa y judicial más reciente, excluir la relación laboral, se mantienen otras dudas respecto a qué debe entenderse como centro de trabajo, si la prestación de servicios que realizan los trabajadores puede encuadrarse como trabajo a distancia según lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET). así como la limitación de la actual regulación legal respecto a la representación legal y sindical o la problemática que puede conllevar la realización de un procedimiento electoral. Por lo tanto, considerar que el trabajador que presta servicios en las empresas

SÁNCHEZ, R; y BURRILLO SÁNCHEZ, J; “La economía llamada colaborativa” en AA. VV., *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, Navarra 2017, p. 57. En el mismo sentido, TRILLO PÁRRAGA, F.; “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, revista de Derecho Social, número 76, 2016, p. 67.

8 A modo de ejemplo respecto a empresas que se han creado en torno a la economía colaborativa resulta ilustrativa la serie de empresas que operan mediante aplicaciones informáticas. AA. VV., “Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos”, *Revista International Journal of Good Conscience*, número 12, México, 2017, p. 113.

9 Desde un punto de vista más general este cambio en el modelo productivo y su afectación a las relaciones laborales ya ha sido calificado como 4ª revolución industrial. Véase GARCÍA NOVOA, C. (Dir.), SANTIAGO IGLESIAS, D. (Dir.), MARCOS R. TORRES, C. (coord.), GARRIDO JUNCAL, A. (coord.), MIRANDA BOTO, J.M. (COORD.). *4ª Revolución industrial. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*. Aranzadi Thomson Reuters. (Madrid, 2018). En el mismo sentido GONZÁLEZ RAMOS, A.M; LAMOLLA, L; “Procesos y transformaciones en el contexto de la 4ª Revolución Industrial que impulsen entornos igualitarios y saludables”, *Revista de economía crítica*. número 31, 2021, p. 103.

10 En este punto también cabe destacar también el impacto que tiene en nuevas fórmulas de organización empresarial en la protección social. Véase PÉREZ DEL PRADO, D; “El impacto de la digitalización sobre la protección social”, *Temas para el debate*, número 287, 2018, p. 34.

colaborativas es trabajador por cuenta ajena no zanja la problemática respecto a la aplicación de los derechos laborales y, en concreto, de los derechos de representación legal o sindical.

En el presente artículo, en primer lugar, se hará referencia de manera breve a la relación jurídica de los trabajadores con las empresas colaborativas como premisa previa y necesaria para abordar la problemática en referencia al concepto de centro de trabajo y las consecuencias que se derivan para el ejercicio de derechos colectivos, concretamente, en relación con la representación de los trabajadores.

1.1. La relación jurídica de los trabajadores con las empresas digitalizadas y de plataforma

La creación de nuevas empresas tecnológicas ha provocado que el mercado de trabajo cambie y aparezcan nuevas formas de empleo que abandonan las formas tradicionales de la relación laboral clásica “fordista” donde el trabajador estaba vinculado al empresario mediante un contrato de trabajo y localizado en un centro de trabajo desde el que desarrollaba su prestación de servicios.

La organización empresarial de las empresas digitalizadas o de plataforma, que trabajan sobre todo a través de aplicaciones móviles e informáticas, provoca que esta organización sea más flexible puesto que no es necesario realizar la actividad económica en un centro de trabajo físico y con una organización empresarial clásica. Las empresas basan su funcionamiento en aplicaciones informáticas a través de las cuales se organiza y realiza toda la actividad empresarial, sin que sea necesario que la empresa entregue todos los medios productivos a los trabajadores, ni tampoco que sea necesaria una dirección

empresarial clásica que controle y organice el trabajo de manera directa, ni siquiera para la impartición de la formación necesaria. El desarrollo constante de las aplicaciones informáticas permite que las empresas puedan realizar toda la organización empresarial, gestionar la relación con los trabajadores y también la relación con los clientes de manera interactiva o virtual y huir, por lo tanto, de la actividad empresarial que se realiza de manera presencial.

Las consecuencias no solo han tenido repercusión en el ámbito económico y empresarial, también en el ámbito de las relaciones laborales. La mano de obra que necesariamente necesitan para la ejecución del servicio se ha realizado evitando la aplicación de las normas laborales básicas y acudiendo a la figura del trabajador autónomo. Una característica común de estas nuevas realidades empresariales ha sido que la prestación de servicios se canalice fundamentalmente a través de la figura del trabajador autónomo, provocando un nuevo episodio de “huida del derecho del trabajo”¹¹ que permite a las empresas una mayor flexibilidad para la prestación de servicios, tanto en la organización como en el sistema de retribución, y también mucho más rentable económicamente que la aplicación de un convenio colectivo, o el ahorro de otros costes laborales como cotizaciones a la seguridad social o posibles indemnizaciones por finalización de la relación laboral. La utilización de la figura del trabajador autónomo, en consecuencia, es la base del trabajo en las empresas colaborativas y negocios digitales¹² que tiene como consecuencia directa, como hemos mencionado, la no aplicación del derecho del trabajo pero que fundamentan su éxito en ofrecer la facilidad de ingresos, en la autonomía para organizarse el trabajo, pleno empleo, etc.¹³ Tanto es así, que estas

11 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M, “La huida del Derecho del Trabajo”, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, número 1, 1992, p. 85.

12 Con más detalle respecto al uso de la figura del trabajador autónomo en las empresas colaborativas véase GINÉS, A. Y GÁLVEZ, S; “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des) protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, Indret, número 1, 2016, p.16.

13 Resulta de interés la obra del profesor de la Universidad de Nueva York respecto, a su criterio, de las “bondades” que ofrece las empresas colaborativas para conseguir el pleno empleo. Arun Sundararajan “Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Bases Capitalism” Ed. The Mit-Press. Cambridge, 2016.

empresas emplean en la relación contractual con el trabajador autónomo un lenguaje concreto, adaptado a las tecnologías, para enfatizar que la relación no es laboral sino totalmente mercantil¹⁴.

La valoración de si la relación del trabajador con las empresas digitalizadas y de plataforma debe considerarse una relación laboral o bien puede encuadrarse la prestación de servicios en el ámbito del trabajo autónomo ha merecido especial atención en la doctrina científica¹⁵, de las autoridades políticas y, finalmente, de las instancias judiciales.

Al respecto, el Comité Europeo de las Regiones emitió un dictamen sobre economía colaborativa y plataforma en línea, de 8 de diciembre de 2016, en la que afirmaba que las nuevas formas de trabajo se sitúan en una zona intermedia entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, y que ese hecho podría conllevar la creación de una nueva categoría de trabajadores con empleos precarios¹⁶. También, la Inspección de Trabajo en las diferentes actas de infracción realizadas y los recientes pronunciamientos judiciales se han decantado por considerar que la relación es propiamente laboral, descartando, además, la posibilidad que pueda haber, por las características del trabajo realizado, una relación laboral de carácter especial¹⁷. Concretamente, en Barcelona y Valencia se inició

el conflicto con los repartidores de Deliveroo que se trasladó, posteriormente, al ámbito judicial en procedimientos por despido donde se discernía si había o no relación laboral¹⁸. Desde un inicio la Inspección de Trabajo tuvo un papel importante en las diferentes actuaciones en las que intervino y en las que se decantó en reconocer que la actividad que realizaban las personas trabajadoras tenía claramente las características de una relación laboral por cuenta ajena. Mismo debate jurídico, mucho más intenso, en el ámbito judicial que finalmente se ha zanjado con la sentencia del Tribunal Supremo de derecho 25 de septiembre de 2020¹⁹ y, en el ámbito legislativo, con la aprobación de la Ley 10/2021 de 9 de julio y la modificación del artículo 8.1 del ET.

Retomando la importante sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de septiembre de 2020, la diferenciación entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, desde un punto de vista jurisprudencial, radica en dos elementos básicos y determinantes: la dependencia y la ajenidad. No obstante, con las nuevas formas de trabajo debería valorarse si estas características principales de laboralidad se deben interpretar de manera más laxa en aras de encontrar una interpretación acorde al artículo 1 del ET y dar mayor protección a los trabajadores, o bien si estos conceptos son insuficientes para definir las nuevas formas de trabajo²⁰. Es cierto que la prestación de servicios

14 Diferentes noticias se hicieron eco del documento enviado por la empresa Deliveroo donde instaba a utilizar un lenguaje concreto. Puede consultarse en <https://www.publico.es/sociedad/no-digas-turno-di-mision-oculta-deliveroo-precariad-repartidores.html>

15 Al respecto Ginès, A. y Gálvez, S; "Sharing economy", Op. cit., p. 12. En la misma línea, TODOLÍ SIGNES, A; "El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUS Labor*, número. 3, 2015, p. 8.

16 Publicado en el DOUE de 9 de junio de 2017. Puede consultarse en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016IR4163> [Fecha consulta 21.06.2021].

17 En tal sentido el informe de la Inspección de Trabajo de Catalunya de 9 de marzo de 2015, así como el Acta de Infracción de Trabajo de Valencia de 11 de diciembre de 2017. También la sentencia 244/2018, de 1 de junio del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia.

18 Junto a la SJS 6 de Valencia de 1 de junio de 2018, también, respecto a la empresa Take Eat Easy Spain, SJS 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018 y SJS 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019 que también confirma la laboralidad.

19 La STS de 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019 ya ha establecido que la relación entre un "rider" y la empresa es de carácter laboral y, a tal efecto, analiza de manera exhaustiva el artículo 1 del ET con relación al supuesto concreto. Si bien concreta en el hecho jurídico séptimo que: Este Tribunal ha afirmado que "la calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio." No es, por lo tanto, un debate cerrado.

20 El profesor Mercader Uguina entiende que "en esta nueva era se produce una neta mutación en la morfología del concepto clásico de trabajador. Autonomía, coordinación o participación son los rasgos diferenciadores de este modelo frente a

en las nuevas empresas implica una mayor flexibilidad en la ejecución del trabajo y que la prestación laboral no solo se circunscribe al centro de trabajo y a un horario concreto. Al contrario, se puede realizar de manera flexible la prestación de servicios sin que sea este un elemento que conlleve, necesariamente, excluir la laboralidad. El Tribunal Supremo, en otras sentencias, ha venido interpretando los principios de dependencia y ajenidad de manera más acorde a la realidad de las nuevas formas de trabajo, véase, entre otras, la STS de 19 de febrero de 2014 (Recurso 3205/2012) con relación a un tertuliano radiofónico y, más recientemente, la STS de 16 de noviembre de 2017, respecto a los traductores jurados²¹.

Como se ha dicho, el Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias respecto a las características de la relación laboral. No obstante, la STS de 16 de noviembre de 2017, puede interpretarse como un punto de inflexión en la interpretación de los conceptos de ajenidad, subordinación y, sobre todo, en el elemento personalísimo de la relación laboral. En efecto, en el supuesto de los traductores jurados que prestaban servicios en la administración de justicia se declaraba la relación laboral aun cuando la empresa no facilitaba los medios materiales, puesto que entendía que para la realizar la traducción el medio radica en el conocimiento del idioma²². Asimismo, constaba la sustitución del trabajador manera esporádica por otros familiares.

Al igual que en el supuesto de los traductores, el trabajo que se realiza en empresas digitalizadas y de plataforma en ocasiones

pivota en el conocimiento del trabajador y no tanto en los elementos de producción que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, lo que facilita aún más que la prestación de servicios, con ayuda de la tecnología, sea más flexible y sin necesidad que la empresa tenga un centro de trabajo físico.

1.2. El trabajo a distancia como eventual referencia en la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma

Partiendo de la premisa que los trabajadores que prestan servicios en las empresas de la economía colaborativa tienen una relación laboral según las características del artículo 1 del ET²³, cabe analizar si estos pueden considerarse trabajadores a distancia. Un elemento importante y significativo de la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma es la ausencia de centro de trabajo. Si bien la ejecución del trabajo se realiza bajo la organización de un empleador, éste no tiene un centro de trabajo físico que cumpla estrictamente los requisitos del artículo 1.5 del ET. Esta problemática, sin embargo, se analizará más adelante.

La regulación del trabajo a distancia originariamente ubicada en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, con origen en el Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y, en la Ley 3/2012, de 6 de julio se encuentra actualmente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que sustituye al Real Decreto Ley 28/20, de 22 de septiembre y deja vacía de contenido al art. 13 del ET. Con anterioridad a la actual regulación, el artículo 13 del ET hacía mención

las clásicas de dependencia, subordinación y conflicto." MERCADER UGUINA, J.R; *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017. p. 112.

21 Asimismo, durante el año 2018 se han dictado varias sentencias que declaran la relación laboral en servicios que se prestaban bajo la forma fraudulenta de trabajador autónomo. SSTs 24 de enero de 2018, rec. 3394/2015; 10 de abril de 2018, rec. 179/2016 y 18 de mayo de 2018, rec. 549/2018.

22 Fundamento jurídico segundo de la STS 16 de noviembre de 2017, rec. 2806/2015 establece que "la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario."

23 Si bien los recientes pronunciamientos judiciales y las resoluciones de Inspección de Trabajo califican la relación de los trabajadores en las empresas de colaborativas como relación laboral, Thibault ya apuntaba que la primera tarea que cabe realizar es la calificación jurídica de la prestación de servicios "porque, por sus propias características, esta forma de organización laboral se encuentra en ese siempre difícil zona gris de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo". THIBAUT ARANDA, J; "El teletrabajo". Consejo Económico y Social, Madrid. 2000, p. 41.

al trabajo a domicilio en una definición similar a la establecida en el artículo 1 del Convenio 177 de la OIT²⁴. Es importante reseñar que el anterior artículo 13 del ET tenía una connotación más amplia al añadir que el trabajo a distancia era aquel que se realiza “*de manera preponderante*” en el domicilio del trabajador, no debiendo ser el domicilio el único lugar de prestación²⁵. Sin embargo, en la redacción anterior se circunscribía al domicilio del trabajador como elemento principal. El artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que define el ámbito de aplicación, establece que se entenderá trabajo a distancia aquél que se desarrolle precisamente, a distancia con carácter regular, pero sin mencionar que deba ser en el domicilio, pudiéndose entender que es en cualquier lugar que no sea el centro de trabajo de la empresa. Además, ha de ser de manera regular, debiendo entenderse la regularidad cuando se preste servicios a distancia un mínimo del treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato²⁶.

Tanto la redacción derogada del artículo 13 del ET como el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, incluye la posibilidad de que el trabajador pueda elegir el lugar donde presta los servicios, que puede ser el domicilio u otro lugar. La diferencia radica y tiene mucha importancia en la desaparición de la expresión “*de manera preponderante en el domicilio del trabajador*” que se establecía en el artículo 13 del ET. Con la anterior regulación el domicilio del trabajador era el lugar donde debía prestar servicios con independencia que pudiera realizarse en otro lugar de manera puntual, pero el adjetivo “*preponderante*” conllevaba que el trabajo a distancia, en algún momento,

debería realizarse también en el domicilio. Sin embargo, la actual regulación elimina el adjetivo y la nueva definición establecida en el artículo 2, letra a), implica que el trabajo a distancia se puede desarrollar en el domicilio o en otro lugar elegido por la persona trabajadora. Esto implica que el trabajo a distancia es posible que pueda realizarse a distancia sin necesidad, en ningún momento, que deba ser en el domicilio.

No obstante, en ambas regulaciones se incluye la posibilidad que la prestación de trabajo se desarrolle “*en el lugar libremente elegido por éste*” lo que conlleva que el empresario no puede imponer el lugar en la que debe desarrollarse el trabajo. Ahora bien, en estas nuevas formas de trabajo se debe evidenciar que, en algunos supuestos, el trabajador tampoco puede elegir libremente el lugar de servicios, sino que éste necesariamente debe realizarse fuera del propio domicilio, o en un lugar, por la propia forma de trabajo, en otro lugar distinto.

Al respecto cabe ver que la definición que realiza el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre qué debe entenderse por trabajo a distancia, no coincide con la definición de trabajador a domicilio que realiza la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio número 177. Puede observarse que el artículo 1 del Convenio 177 parte de la base que el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en otro local escogido libremente y coincide la definición con el antiguo redactado del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. La definición que realiza la normativa tiene un mejor encaje en las nuevas formas de trabajo que trascienden más allá del domicilio y se adapta más a las definiciones que se establecen en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo²⁷.

24 En la OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102847. [Fecha consulta 05.07.2021]. Sin que el Estado haya argumentado la negativa a su ratificación. Así se recoge también por ÁLVAREZ DE LA ROSA, M; “*El trabajo a domicilio*”, p. 225 en DE LA VILLA GIL, L. E; (Coord), VV. AA, El Trabajo, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018.

25 Es importante señalar que la Ley 10/2021, de 9 de julio, diferencia entre trabajo a domicilio, trabajo a distancia y teletrabajo. Sin embargo, manifiesta LAFONT NICUESA, L que “el teletrabajo no presenta con respecto al trabajo a domicilio suficientes elementos de diferenciación que justifiquen un tratamiento legal independiente”. LAFONT NICUESA, L; “*El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador*”. *Revista de Información Laboral*, número 9, 2004.

26 Artículo 1, ámbito de aplicación, del Real Decreto Ley 28/20, de 22 de septiembre publicado en el BOE núm. 253 de 23 de septiembre de 2020.

27 Acuerdo marco promovido por el Consejo Europeo y con acuerdo con los interlocutores sociales de nivel europeo

En las empresas digitalizadas y de plataforma entendemos que no es el trabajador quién elige prestar servicios en su domicilio o en otro lugar alternativo, sino que viene impuesto por la empresa. La propia idiosincrasia de éstas, así como del servicio que prestan, hace que necesariamente la prestación laboral se deba realizar fuera del centro de trabajo por no ser necesario, en la mayoría de las ocasiones, un centro de trabajo físico para la realización del servicio ya que el uso de las tecnologías lo hace innecesario y en el que el trabajador tampoco puede elegir dónde se realiza. Asimismo, existen servicios en los que ni existe centro de trabajo físico, ni el trabajador puede elegir el lugar de prestación de servicios puesto que viene impuesto. Piénsese, por ejemplo, en los servicios de reparto de comida donde el lugar de la prestación viene supeditado por la empresa que suministra la comida y el cliente que recibe el pedido; así como el servicio de transporte de pasajeros, como Uber, que depende del usuario que elige el destino, o un comercial que debe visitar a los clientes en sus domicilios. Pero no solo el hecho que el lugar de la prestación del servicio no dependa del trabajador, sino que tampoco depende de la empresa y su ejecución, además, reside en el uso intensivo de la tecnología.

Entendemos, en consecuencia, que el elemento principal del trabajo a distancia radica en que la prestación de servicios no se realiza en el centro de trabajo físico del empleador sino fuera de éste. La Ley 10/2021, de 9 de julio establece de manera expresa que el trabajo a distancia no se puede imponer, ni por aplicación del artículo 41 del ET, siendo necesariamente fruto de un acuerdo entre empresario y trabajadores (art. 5).

Sin embargo, la imposición del trabajo a distancia puede venir dada de manera implícita puesto que la prestación de servicios necesariamente se realiza en un entorno donde predomina la tecnología y no es necesario un centro de trabajo y una presencia física para la organización y dirección empresarial. Ahora

bien, la prestación de servicios en empresas digitalizadas y de plataforma conlleva, en los casos más habituales (riders, limpieza viaria, comerciales...) que ésta se realice fuera del centro de trabajo más del 30 por ciento de la jornada lo que implica que la prestación de servicios, desde su inicio, se realiza fuera del centro de trabajo, si lo hubiera. Por lo tanto, para considerar que estos trabajadores se calificaran como trabajadores a distancia en el contrato de trabajo se debería especificar expresamente que la prestación de servicios es a distancia y debe concurrir la voluntad de las partes y el acuerdo en los términos establecidos en el artículo 6 de la Ley 10/2021, 9 de julio.

En las empresas digitalizadas o de plataforma, el lugar de ejecución de la prestación de servicios a distancia no es objeto de negociación contractual, es una condición *sine qua non* por la propia idiosincrasia del servicio que se presta y la voluntariedad desaparece al ser una condición a la cual no se puede renunciar, ni negociar. La persona trabajadora no puede elegir libremente donde prestará los servicios según la definición que la Ley 10/2, de 9 de julio, realiza del trabajo a distancia en el artículo 2 a). Podemos afirmar, por lo tanto, que en la relación laboral con empresas digitalizadas y de plataforma no siempre existe una voluntariedad del trabajador respecto a la elección del lugar de la prestación de servicios puesto que necesariamente o, en la mayoría de las ocasiones, debe realizarse en un ámbito impuesto por el trabajo en sí y fuera centro de trabajo de la empresa.

Cabe analizar, si la regulación actual de la Ley 10/2021, de 9 de julio, respecto al trabajo a distancia es aplicable a la relación laboral en las empresas digitalizadas y de plataforma.

Atendiendo a la antedicho, debería distinguirse diferentes hipótesis de trabajo en función de si el trabajo se desarrolla o no en el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. Así, en aquellos escenarios en los que la persona trabajadora desarrolla una prestación de

UNICE/UEAPME-CEEP y CES el 16 de julio de 2002. Puede verse una versión en. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>. [Fecha consulta: 15.07.2021].

servicios “física” (reparto, atención domiciliaria, comerciales...) la nota de la libre elección desaparece pues el lugar de prestación de servicios no se elige libremente. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia sólo resultaría aplicable cuando sea la persona trabajadora la que elige el lugar de prestación de servicios. Puede afirmarse, por lo tanto, que las personas trabajadoras de empresas digitalizadas o plataformas que desarrollen este tipo de servicios podrían no ser considerado *sensu stricto* como trabajadores a distancia en los términos establecidos por la Ley 10/2021, de 9 de julio.

La regulación de la Ley 10/2021, 9 de julio, se realiza partiendo de la premisa que el trabajador presta servicios de manera presencial y se acuerda, de manera temporal, la prestación de servicios a distancia. La norma, en consecuencia, parte de una perspectiva que no encaja con la precisión suficiente para una protección garantista de aquellos trabajadores en empresas digitalizadas o de plataforma donde el trabajo, desde su inicio, es a distancia.

El trabajo a distancia no significa, necesariamente, que el trabajo se realice, en algún momento, en el domicilio del trabajador. La jurisprudencia no ha definido, ni interpretado el concepto “*trabajo a distancia*” según la regulación actual del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, bajo el redactado del artículo 13 del ET anterior a la reforma laboral del año 2012 se ha definido en la jurisprudencia de manera parcial y siempre haciendo hincapié en el elemento de la dependencia y el lugar de trabajo²⁸. En efecto, la jurisprudencia se centraba en determinar si en el trabajo a domicilio concurrían las notas de ajenidad

y destacaba, sobre todo, el elemento de la vigilancia empresarial al entender que en el trabajo a domicilio no había una vigilancia estricta del empresario respecto al control de la ejecución del trabajo. Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1988 (núm. 775) resuelve un recurso un supuesto en el cual un trabajador prestaba servicios en su domicilio y remitía el trabajo a la empresa considerando que: “*ninguno de los caracteres con los que la doctrina legal identifica la dependencia propia de trabajo y que la vigente fórmula legal describe como trabajo realizado «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica», expresión que acentúa el carácter estructural frente al psicológico de la vinculación entre trabajador y empleador empresario, por lo que el motivo no puede gozar de favorable acogida*”. Efectivamente, el trabajo a domicilio requería por la jurisprudencia probar el elemento de la dependencia y el poder del empresario aun cuando el trabajo se prestaba en el domicilio del trabajador²⁹. Es importante destacar, por lo tanto, que en el trabajo a domicilio la vigilancia del empresario respecto a la ejecución del trabajo es un elemento definidor pero que no impide que haya de concurrir la dependencia.

La reforma laboral de 2012 que cambió el redactado del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores e introdujo el concepto de trabajo a domicilio, pero “omitió toda referencia a la utilización de las tecnologías de la información como seña distintiva del teletrabajo en el ámbito del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002 (AMETT)³⁰”. Asimismo, la OIT tampoco ha realizado específicamente una definición del trabajo a distancia que remite, según la

28 En este sentido Luján Alcáraz establece que “*la labor de la jurisprudencia ha sido, en su parte más notable, una tarea encaminada a distinguir, dentro del trabajo a domicilio, las manifestaciones asalariadas de las autónomas*”. Véase LUJÁN ALCARAZ, J., *El trabajo a domicilio en Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, p. 202.

29 Véase al respecto también la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 18 de octubre de 2000, rec. 3509/2000 en la que hace hincapié en los elementos antedichos. “*En consecuencia, se trata de un típico supuesto de trabajo a domicilio que regula el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, y de ahí la mayor libertad con la que cuenta la trabajadora que no está sometida a la directa e inmediata vigilancia del empresario lo que le permite una cierta autonomía en el modo de realizar la prestación de servicios, pero que no hace desaparecer las notas que caracterizan toda relación laboral.*” (Fundamento jurídico único).

30 Así lo manifiestan PURCALLA BONILLA, M.A; PRECIADO DOMENECH, C.H; “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”. *Actualidad Laboral* 2, Sección Estudios, febrero 2013, p. 214.

propia terminología, al término teletrabajo³¹. Ahora bien, del redactado del artículo 13 del ET se desprendía la importancia al domicilio del trabajador como elemento principal del lugar de prestación de servicios al incluir el adjetivo “preponderante”, con la nueva redacción de la Ley 10/2021, de 9 de julio este elemento desaparece y podría considerarse trabajador a distancia aquel que preste servicios en un lugar diferente al domicilio y que no necesariamente debe ser siempre el mismo lugar.

El artículo 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio establece un elemento esencial que no es otra que la voluntariedad del trabajador³² para realizar trabajo a distancia. Asimismo, en el artículo 5 también se establece el porcentaje de jornada que debe realizarse a distancia y cual de manera presencial, sin perjuicio de que toda la jornada pueda ser a distancia. El hecho diferencial radica, por lo tanto, en la voluntariedad del trabajo a distancia. La Ley 10/201, de 9 de julio, pivota siempre en la voluntariedad y el acuerdo para realizar trabajo a distancia sin que pueda imponerse mediante el artículo 41 del ET y, como ya hemos apuntado, en las empresas digitalizadas o de plataforma la prestación de servicios necesariamente debe realizarse a distancia lo que conlleva que el elemento de la voluntariedad desaparezca. Si bien en el contrato de trabajo se deberá adecuar a las exigencias formales y materiales que establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, el elemento de la voluntariedad, que existirá en el momento de la formación del contrato de trabajo, se ve matizado al existir opción de poder prestar servicios de manera física en un centro de trabajo con independencia de la adscripción a uno de ellos. La Ley 10/2021, de 9 de julio, en el artículo 5.3, regula la posibilidad de la reversibilidad de la medida únicamente cuando se pasa de la prestación de servicios de manera presencial a la modalidad de la prestación de servicios a distancia, pero no se prevé esa reversibilidad cuando la contratación,

desde su inicio, se pacta para expresamente para trabajar a distancia, salvo se pacte de manera expresa en el contrato de trabajo.

El trabajo a distancia no implica necesariamente que la tecnología sea esencial para la ejecución del trabajo. Existen trabajos manuales que se pueden desarrollar en el domicilio del trabajador sin que implique el uso de la tecnología y encuadrarse también como trabajo a distancia. Hasta la publicación del Real Decreto Ley 28/20 en el ET no se hacía referencia alguna al teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia. La nueva regulación, de manera expresa en el artículo 2, define el teletrabajo como “*trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*” Por vez primera en nuestra legislación se realiza una diferenciación expresa que, anteriormente, podíamos entender implícita. El trabajador de empresas digitalizadas o de plataforma puede afirmarse que es un teletrabajador puesto que sus funciones, necesariamente, deben desarrollarse con el uso de la tecnología con independencia del lugar de prestación de servicios. Adquiere más importancia el uso de la tecnología en el sentido que sin ésta no sería posible la prestación de servicios, que el espacio físico donde se desarrolla. El elemento clave, como hemos dicho, no es dónde se presta el servicio, sino cómo se realiza éste.

El hecho que las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas digitalizadas no puedan considerarse trabajadores a distancia no implica negar la conveniencia, en aras de otorgarles seguridad jurídica, de que pudieran extenderse los preceptos relativos al ejercicio de los derechos individuales, —por ejemplo, el derecho a la formación, a la promoción profesional, a la prevención de riesgos laborales—, también, los de carácter colectivo como la participación en elecciones

31 Respecto a esta cuestión Tatsiana Ushakova entiende que los tres términos más habituales que emplea la OIT - “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” — son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos”. USHAKOVA, T; “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?” *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Número 4, Volumen 3, 2015, p. 2.

32 El Acuerdo Marco Europeo establece en la cláusula 3ª que el teletrabajo debe ser voluntario.

sindicales o medidas de acción sindical; y por supuesto, como presupuesto básico, para el ejercicio de múltiples derechos, la obligación de estar adscritos a un centro de trabajo.

2. El concepto de centro de trabajo

La pérdida de importancia del espacio físico para la prestación de servicios o, su carácter subsidiario, convierte al teletrabajador en un trabajador “apátrida”. No tener un centro de trabajo físico de la empresa en el que prestar servicios tiene implicaciones que afectan al ejercicio de todos los derechos, pero de manera especial y singular a los derechos colectivos por cuanto por su naturaleza y por su configuración legal se construyen sobre la idea de una colectividad que pivota en torno al centro de trabajo. Si bien el artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, regula los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, e intenta equiparar su contenido y alcance a los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo, nada se plantea respecto a empresas que no tengan un centro de trabajo. La norma, no contempla la hipótesis que una empresa no tenga un centro de trabajo físico donde adscribir a las personas trabajadoras y, por lo tanto, no establece elementos o criterios jurídicos que den una solución a cómo se debe desarrollar o ejercer los derechos de representación colectiva en esos supuestos.

Como ya hemos apuntado, la nueva regulación parte de la premisa que el trabajo a distancia parte de un trabajo presencial, pero nada establece respecto a los derechos colectivos si no existe centro de trabajo. La garantía de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia se fundamenta en la equiparación con los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo³³ al que están adscritos. Entendemos que la problemática surge en aquellas empresas donde la organización hace innecesario un centro de trabajo o un establecimiento y, por lo tanto, para el desarrollo y aplicación del

artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio no existe un elemento de comparación o de referencia, sea centro de trabajo o establecimiento, para garantizar los derechos colectivos o, en aquellas hipótesis, en los que la propia norma no es, tan siquiera, aplicable. Evidentemente, la adscripción al centro de trabajo que resulta obligatoria por la normativa no puede ser un simple domicilio social sin que se cumplan las exigencias del artículo 1.5 del ET. En consecuencia, el desarrollo de empresas digitalizadas o de plataformas donde todos los trabajadores que prestan servicios lo realizan en forma de teletrabajo y no existe centro de trabajo, lleva a analizar si actualmente el concepto de centro de trabajo, necesario para el desarrollo de los derechos colectivos, se adecua a las nuevas realidades de organización empresarial.

Las nuevas formas de organización empresarial, que favorecen la digitalización de las relaciones laborales, especialmente cuando supone la prestación de servicios se realice sin la existencia de un centro de trabajo físico, conlleva que la definición que realiza el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 1.5 resulte insuficiente para dar cabida a las nuevas formas de organización empresarial. Si bien la definición resulta parca³⁴, la jurisprudencia ha ido matizando el concepto de centro de trabajo adaptándola a las nuevas realidades empresariales y que tienen especial transcendencia a efectos electorales y también respecto al trabajo a distancia; pero no lo suficiente, a nuestro criterio, para dar cabida a las nuevas formas de organización empresarial en las empresas digitalizadas o de plataforma.

La regulación en la normativa del concepto de centro de trabajo ha sido invariable en el Estatuto de los Trabajadores y siempre se ha asociado a un espacio físico donde el empresario ejerce su poder de dirección y organización del trabajo. Ahora bien, la desaparición física del centro de trabajo y el ejercicio del poder empresarial a través de las tecnologías no implica que no pueda existir una unidad productiva

³³ El artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, hace referencia a centro de trabajo y también a establecimiento de la empresa.

³⁴ Afirma Miñambres Puig que “*el legislador le otorga carta de naturaleza en la ley pero olvida la concreción de su concepto*”. MIÑAMBRES PUIG, C; *El centro de trabajo*. El reflejo jurídico de las unidades de producción. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, p. 91.

compuesta, entre otros elementos, por las personas trabajadoras que prestan servicios bajo la dirección y organización de estas empresas. Es evidente que la relación centro de trabajo físico y unidad productiva quiebra con las nuevas formas de organización empresarial donde el poder de dirección y organización se realiza de manera no presencial.

2.1. El concepto de centro de trabajo en la Unión Europea

Para una mejor acotación del objeto de estudio, debemos analizar, en primer lugar, el concepto de centro de trabajo en la legislación y jurisprudencia europea a fin de determinar si ésta se adapta o no las nuevas formas organizativas. Son varias las Directivas que de manera directa o indirecta hacen referencia al centro de trabajo, no obstante, en ninguna de ellas se establece de manera clara y precisa una definición que delimite que debe entenderse como centro de trabajo y pueda servir de referencia para los estados miembros. Efectivamente, no existe una definición autónoma sobre el concepto de centro de trabajo aunque sí tiene, como veremos, relación respecto a los despidos colectivos donde sí se hace mención al *"centro de trabajo"* pero sin establecer tampoco una definición que nos proporcione elementos suficientes para definir qué debe entenderse como centro de trabajo en el ámbito de la Unión Europea. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), como analizaremos a continuación, entiende, en primer lugar, que el concepto *"centro de trabajo"* es un concepto de Derecho de la Unión y *"no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados Miembros"*³⁵ y, por lo tanto, *"debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión"*³⁶. Para ello es necesario analizar qué establecen las Di-

rectivas al respecto para determinar si existe una definición en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

La directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, hace mención a los centros de trabajo para delimitar la afectación del número de personas trabajadoras en un despido colectivo pero sin realizar una definición, ni siquiera se establece algún elemento definitorio o requisito. Sin embargo, en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresa, de centro de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, si bien no hay referencia expresa al centro de trabajo sí se introduce un concepto, incluso en el título de la directiva, que no se recoge en la anterior directiva, a saber, el concepto de "centro de actividad" diferenciado expresamente del concepto de empresa. Efectivamente, no podemos equiparar el concepto de actividad al concepto de centro de trabajo si bien existen muchos elementos que podemos entender que son comunes. En primer lugar, la directiva al mencionar el traspaso de centros de actividad establece que debe mantenerse la unidad económica que permita "llevar a cabo una actividad económica, ya fuera esencial o accesoria"³⁷ y que pueda continuarse con la actividad una vez deslindada de la empresa³⁸. El propio artículo 1.1 b) establece que debe existir un conjunto de medios organizados que permitan esa transmisión y, a diferencia de lo que podría entenderse como centro de trabajo, en un centro de actividad, éste puede encontrarse en uno o varios centros de trabajo de la empresa puesto que la transmisión

35 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 30 de abril de 2015. Asunto C-80/14.

36 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 12 de mayo de 1998. Asunto C-367/96.

37 Art. 1.1 b) establece que "se considerará traspaso a efectos de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.

38 STSJCE 19 de septiembre de 1995, Rygaard, C-48/94)

se delimita a la actividad. En ese sentido, la delimitación viene dada por la actividad y no por la organización empresarial³⁹ que sí es un elemento que debe definir el concepto de centro de trabajo. En consecuencia, el centro de actividad no equivale a centro de trabajo, asimismo, el propio artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores establece que la sucesión puede realizarse en una empresa, centro de trabajo o una unidad productiva autónoma que debe entenderse como centro de actividad según lo dispuesto en la directiva 2001/23/CE.

Mayor concreción se realiza en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea puesto que en el artículo 2 realiza una definición de centro de trabajo a efectos de la Directiva estableciendo que debe entenderse como *"una unidad de actividad definida conforme a la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, y en la que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con medios humanos y materiales."* Cabe destacar, en primer lugar, que la directiva la circunscribe a una "unidad de actividad" pero que deja la definición a la legislación de los estados miembros. Ahora bien, se introducen algunos elementos que pueden servir para su definición y concreción como es que debe existir una actividad económica, en un sentido amplio, pero que debe ser continuada en el

tiempo y en el que se empleen medios humanos y materiales que debemos entender que son necesarios para la actividad económica⁴⁰.

En definitiva, las diferentes directivas que hacen referencia al centro de trabajo⁴¹ no establecen, como ya se ha dicho, una definición clara de centro de trabajo que nos permita analizar si el centro de trabajo según la legislación europea puede servir para redefinir que debe entenderse como centro de trabajo en las nuevas formas de organización empresarial.

La jurisprudencia del TJUE no es muy prolífica respecto a la definición de centro de trabajo y las sentencias que abordan su régimen jurídico lo hacen en relación a los despidos colectivos. La primera sentencia que aborda la problemática de su definición es la Sentencia de 7 de diciembre de 1995 —Caso Rockfon—, aunque previamente y de manera muy parca, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó una sentencia en fecha 7 de febrero de 1985 (Asunto Botzen) donde apuntaba que la relación laboral se caracteriza por el nexo entre el trabajador y el lugar donde presta servicios⁴². Puede observarse, que la definición que realiza de centro de trabajo está ligada con el concepto de relación laboral en la que indica que ésta *"se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y aquella parte de la empresa a la que se halle adscrito para desempeñar su cometido"*⁴³. En efecto, la relación laboral existe porque el trabajo se encuentra adscrito "a aquella parte" de la

39 En este sentido MALDONADO MOLINA, J.A, entiende que el "TJCE adoptó una noción más próxima a la de «empresa-actividad» que la de «empresa-organización», considerando objeto de transmisión no sólo al conjunto de la empresa (actividad productiva y base organizativa en la que se desarrolla la actividad) sino también la de una sola parte: la actividad productiva, pero sin el soporte material o infraestructura de la misma, siempre que sea posible continuar con dicha actividad". Véase, MALDONADO MOLINA, J.A; "Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad DOCE de 5 de marzo de 1977". Actualidad Laboral, tomo 2, 2000, p. 41.

40 A este respecto véase ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A; "El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 188, 2016, p.8.

41 También hace referencia, aparte de las mencionadas, la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario en la que establece que el cierre de la actividad se puede dar en la totalidad de la empresa o centro de trabajo siempre que sea definitivo.

42 En este sentido la sentencia del TJUE de fecha 7 de febrero de 1985 (Asunto 186/83) establece en el fundamento de derecho decimoquinto que: *"Debe acogerse el punto de vista de la Comisión. En efecto, la relación laboral está caracterizada esencialmente por el nexo que existe entre el empleado y la parte de la empresa o del centro de actividad a la que está destinado para realizar su trabajo."*

43 Fundamento jurídico 31.

empresa que puede entenderse que es un centro de trabajo. Un primer elemento, por lo tanto, es el hecho que el trabajador puede estar prestando servicios en la empresa o en “aquella parte de la empresa” que no necesariamente debe cumplir todos los requisitos de organización y dirección de una empresa, como pueda ser una mera dependencia o sucursal. Seguidamente, la sentencia define centro de trabajo como *“aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido”* y, añade, que *“a efectos de la definición del concepto de centro de trabajo no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.”* Resulta importante destacar, que la definición que realiza de centro de trabajo pivota en un elemento esencial, a saber, la adscripción de los trabajadores a un centro de trabajo, que denomina “parte de la empresa” o “unidad de la empresa” pero en la que no es necesario, y se convierte en requisito accesorio, que haya una dirección facultada “para efectuar autónomamente” despidos, lo que debe entenderse que no tiene por qué tener una dirección empresarial. La definición que se realiza por el TJUE del centro de trabajo es una “unidad” donde constan adscritos los trabajadores y donde prestan servicios. Esta definición, del todo genérica, puesto que no define claramente qué debe entenderse por “unidad” de la empresa, si debe ser autónoma (parecería que no pues no se exige autonomía funcional) o ser una unidad productiva propia, no encaja con la definición que realiza el Estatuto de los Trabajadores sobre los requisitos que debe tener un centro de trabajo. Ahora bien, como analizaremos más adelante, esta definición genérica en la que adscripción del trabajador es el requisito principal, podría servir para definir que es un centro de trabajo en las nuevas empresas digitalizadas y de plataforma. Es claro, que el elemento de la adscripción la utiliza el TJUE para poder establecer un elemento de afectación de los trabajadores en el marco de un despido colectivo en una “unidad” o “parte” de la empresa, pero la adscripción también sirve para determinar la unidad electoral y ejercer derechos colectivos.

La doctrina contenida en la sentencia Rockfon se sigue manteniendo por el TJUE en la sentencia de 7 de septiembre de 2006, asunto Agorastoudis, pero en la que se establece expresamente, puesto que no lo hace en la anterior, que la definición de centro de trabajo se realiza de manera “muy amplia”, con la finalidad “de limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos.” Parece que el TJUE delimita la definición de centro de trabajo exclusivamente al despido colectivo, delimitación, sin embargo, que no hace expresamente en la sentencia Rockfon.

La sentencia Rockfon y Agorastoudis son las únicas que se dictan por el TJUE que hacen referencia al concepto centro de trabajo cuando todavía no se había aprobado la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En esta Directiva, como ya apuntamos, sí se establece una definición del concepto “centro de trabajo” en la que añaden más elementos definitorios. Por un lado, que se desarrolle una actividad económica, que sea continuada y que se realice con medios humanos y materiales. No obstante, la Directiva obvia el elemento que consideró el TJUE en la sentencia Rockfon como clave para la definición del centro de trabajo, es decir, la adscripción de los trabajadores a una “unidad”, sin que pueda interpretarse que la mención a “medios humanos” conlleve que tengan que haber personas trabajadoras necesariamente adscritas. Si bien, debe entenderse que de manera implícita debe haber una adscripción a un centro de trabajo, de lo contrario, carecía de sentido la propia definición.

Se produce un punto de inflexión con la sentencia del TJUE de fecha 15 de febrero de 2017 en el asunto Athinaiki. El objeto del pleito vuelve a ser la interpretación del concepto “centro de trabajo” en la directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos. En este supuesto, partiendo de que la jurisprudencia anterior realiza una definición muy amplia del concepto centro de trabajo, ahora se intenta realizar una mayor concreción en el fundamento 27 al

establecer que puede constituir un centro de trabajo *"en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo estas tareas"*. Una definición, claramente, mucho más concreta y con muchos más requisitos y que, en parte, coincide con la definición que se realiza en la Directiva 2002/14/CE pero a la que no se hace referencia en la sentencia. Efectivamente, el TJUE establece elementos definitorios hasta entonces no analizados y que en cierta manera complementa, aunque tiene elementos comunes, la definición que se realiza en el Directiva 2002/14/CE. Tanto en la norma como en la jurisprudencia se establece claramente que debe tener una actividad económica que debe tener relación con la actividad de la empresa pero que tiene cierta autonomía; además que ésta debe ser permanente y contar con medios técnicos⁴⁴, que podríamos entender que son también medios humanos y materiales y con una estructura organizativa propia⁴⁵. Si partimos de los elementos establecidos en la Directiva y la sentencia, podríamos decir que la definición del concepto de trabajo es mucho más concreta. No obstante, hay un elemento que, como habíamos dicho, fue básico para el TJUE, pero que se elimina tanto en la Directiva como en la sentencia Athinaiki; la adscripción de las personas trabajadoras al centro de trabajo.

No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 30 de abril de 2015⁴⁶, en el asunto USDAW y también en el marco de la Directiva 98/59/CE vuelve a interpretar el concepto de centro de trabajo a fin de establecer si cabe o no un período de consultas en el supuesto de un despido colectivo. A di-

ferencia de los pronunciamientos anteriores y, concretamente de la sentencia Athinaiki, el TJUE, vuelve a recuperar la idea de la adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo, si bien el propio Tribunal establece que la sentencia Athinaiki lo que hizo fue realizar "precisiones adicionales sobre el concepto "centro de trabajo"⁴⁷". En consecuencia, el TJUE vuelve a introducir el elemento a la adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo cuando la empresa tenga varias entidades⁴⁸. Si bien, la adscripción en el supuesto referenciado el TJUE la realiza para una determinada finalidad y en el marco de los despidos colectivos, este hecho no es óbice para afirmar que el elemento de la adscripción es esencial. Asimismo, puede interpretarse que la definición que realiza el TJUE respecto al concepto de trabajo es funcional, es decir, lo adapta con relación a la problemática que se plantea, en este supuesto, por la problemática que se plantea en los despidos colectivos.

2.2 El concepto de centro de trabajo en el ordenamiento jurídico español

El concepto de centro de trabajo, en el ordenamiento jurídico español, se encuentra regulado en el artículo 1.5 del ET. Redactado que, desde la aprobación de la norma, no ha sido afectado por ninguna de las reformas legislativas. Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores define el centro de trabajo como *"la unidad productiva dotada de organización específica y dada de alta como tal ante la autoridad laboral"*. La conceptualización del concepto de trabajo resulta importante a distintos efectos que transitan desde el derecho individual al derecho colectivo (movilidad geográfica, ejercicio de derechos de conciliación, determinación procedimientos de flexibilidad interna/externa, representación legal de los trabajadores, etc.).

44 En la directiva se hace mención Actividad continuada y la sentencia de cierta permanencia y estabilidad.

45 En la directiva se hace mención Medios humanos y materiales-medios técnicos y estructura organizativa

46 Sentencia del TJUE de fecha 30 de abril de 2015. Asunto C-80/2014.

47 Véase el fundamento de derecho 49 de la sentencia del TJUE de fecha 15 de febrero de 2007, C-270/2005.

48 En este mismo sentido las SSTJUE de fecha 13 de mayo de 2015, C-182/2013 y de fecha 13 de mayo de 2015, C-392/2013 (Asunto Rabal Cañas) reitera el elemento de la adscripción a un centro de trabajo.

Como ya hemos indicado, el artículo 1.5 del ET se ha mantenido su redactado y, también es destacable, no fue objeto de discusión por los partidos políticos en los trabajos parlamentarios en el Congreso de los Diputados que mantuvo el mismo redactado, aunque no su ubicación sistemática, desde la presentación del borrador del ET⁴⁹. Del artículo 1.5 del ET se establecen tres requisitos que deben concurrir, aunque no todos necesariamente, para determinar la existencia de un centro de trabajo. A saber, que haya una unidad productiva, que esté dotada de una organización específica y que sea dada de alta ante la autoridad laboral. Pero debemos destacar un elemento que, sin duda, se da por hecho y que no es discutible, que el centro de trabajo necesita de una ubicación física. Efectivamente, la concepción clásica, más allá del análisis de los elementos que la configuran, siempre parte de la premisa que el centro de trabajo se constituye en una localización física. Cabe replantearse, si actualmente, en los nuevos modelos de empresas digitalizadas o de plataformas necesariamente debe haber una ubicación física y plantear si actualmente puede constituirse un centro de trabajo sin éste esté ubicado en un espacio físico delimitado.

Para una mayor acotación y un análisis posterior resulta necesario analizar cada uno de los requisitos de manera separada puesto que existe una doctrina y jurisprudencia muy consolidada respecto a la interpretación de estos elementos.

2.2.1 Alta ante la autoridad laboral.

Alterando el orden del redactado del artículo 1.5 del ET, analizaremos en primer lugar el requisito “alta ante la autoridad laboral”. A priori, y de una

interpretación literal del precepto podríamos concluir que es un requisito imprescindible y que debe darse en todos los supuestos para entender que nos encontramos ante un centro de trabajo. Sin embargo, la doctrina, pero sobre todo la jurisprudencia, ha establecido que el elemento de dar de alta en la autoridad laboral es un requisito que no puede ser exigible e indispensable para establecer que existe centro de trabajo. Efectivamente, este elemento puede resultar absolutamente estricto puesto que exigir el alta ante la autoridad laboral deja a la empresa la posibilidad de determinar cuando hay o no centro de trabajo con el simple hecho de no cumplir este trámite administrativo. Efectivamente, el Tribunal Supremo, si bien ha admitido que el concepto de trabajo tiene unos contornos indeterminados, tampoco puede quedar su definición o determinación únicamente al empresario refiriéndose a que el alta ante la autoridad laboral no puede conllevar que la constitución del centro de trabajo quede únicamente al arbitrio del empresario.⁵⁰

Si bien el Tribunal Supremo realizó esta interpretación, fue el extinto Tribunal Central de Trabajo quien ya determinó, en la sentencia de 27 de febrero de 1987, “que no era un trámite constitutivo”. De hecho, el Real Decreto ley 1/1986, de 14 de marzo todavía vigente y que se aprobó como medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales simplificó ese requisito al establecer que para la obtención de la licencia y autorización de un centro de trabajo se podrían otorgar por silencio administrativo positivo⁵¹, además de quedar suprimido, según el artículo 6, el requisito de la previa autorización para proceder a la apertura de un centro de trabajo. A mayor abundamiento, con relación a esta norma se dictó la Orden Ministerial de 6 de octubre de

49 Puede consultarse los trabajos parlamentarios en MERINO MERCHÁN; J.F; Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, 10 de marzo. Congreso de los Diputados, Madrid, 1980, Volumen I y II.

50 El concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, pero ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo. Véase en esta sentencia la STS 24 de febrero de 2011, rec. 1764/2010.

51 En la exposición de motivos de la norma se establece que “Dentro del primer grupo de medidas, el Real Decreto - ley hace una aplicación del silencio administrativo positivo, limitada en su ámbito funcional a aquellos procedimientos en los que la necesidad de una actuación administrativa eficaz y plena de garantías para los particulares es más intensa y viene significada, además, por el hecho de su obligado contraste con los procedimientos homólogos que se llevan a cabo en otros países europeos integrados con el nuestro en una misma área comunitaria.” Asimismo, se establecen excepciones para determinadas industrias que se recogen en el anexo de la norma.

1986 que desarrolló el procedimiento para comunicar la apertura de un centro de trabajo. De manera paradójica, la norma entendía que podía existir un centro de trabajo, sin trabajadores por cuenta ajena⁵², aunque difícilmente sin trabajadores pueda existir una unidad productiva con una organización específica.

Esta orden ministerial quedó derogada por la aprobación de la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que debe reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo. En esta nueva norma, en el artículo 1.2, se hace constar que a los efectos de lo dispuesto en esta orden *“los conceptos de empresario y de centro de trabajo serán los expresados en sus definiciones positivas, de conformidad al ordenamiento jurídico social”*. Cabe resaltar, que la remisión al centro de trabajo no se realiza expresamente al artículo 1.5 del ET sino de manera genérica al ordenamiento jurídico social. Básicamente, la única diferencia respecto a la orden ministerial derogada es que no se establece que pueda haber un centro de trabajo sin personas trabajadoras.

No es discutido, por lo tanto, que el requisito de alta ante la autoridad laboral es un elemento de carácter formal y que en cierta manera es ajeno a la realidad del concepto de trabajo ya que no afecta de manera directa a la organización específica como unidad productiva. No obstante, hay jurisprudencia que entiende que el hecho que el empresario no haya dado de alta el centro de trabajo se presume iuris tantum su existencia aunque se pueda acreditar, posteriormente, la ausencia de unidad productiva y organización específica para determinar que es una mera dependencia o sucursal⁵³.

2.2.2. Unidad productiva.

El siguiente elemento definidor del centro de trabajo, su condición de unidad productiva también ha sido objeto de interpretación judicial tanto de los juzgados sociales como también de los juzgados mercantiles. El Tribunal Supremo ha circunscrito la unidad productiva *“donde se desarrolla una parte sustantiva de la actividad empresarial”*⁵⁴ añadiendo además que éstas están *“claramente diferenciadas desde el punto de vista geográfico o de localización”*. Si bien puede definirse como un conjunto de medios materiales y también humanos que interviene en la producción de servicios y bienes⁵⁵ la definición desde un punto de vista mercantil también resulta necesaria. La ley concursal prevé la posibilidad de transmisión de unidades productivas que no significa una equivalencia conceptual a centro de trabajo. Cabe destacar que la ley concursal, antes de la reforma realizada por el Decreto Ley 11/2014, no contenía una definición clara respecto a qué debe entenderse como unidad productiva y eran los juzgados de lo mercantil quienes realizaban una definición. A modo de ejemplo, el Juzgado de lo Mercantil 1 de Bilbao en Auto de fecha 30 de abril de 2007 realiza una definición analizando la ley concursal y el Estatuto de los Trabajadores:

*“El concepto de empresa puede entenderse, atendiendo al art. 149 LC como el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad, que es susceptible de transmisión. Centro de trabajo es aquella parte de la empresa con autonomía organizativa por contar con un poder de dirección y unidad productiva aquella parte que disponga de autonomía de producción”*⁵⁶. La definición de este concepto fue debatida por los magistrados especialistas mercantiles en

52 Efectivamente, el artículo 1.2 de la orden ministerial establece que *“la obligación de efectuar la comunicación (de apertura de un centro de trabajo) incumbe al empresario ocupe o no trabajadores por cuenta ajena.”*

53 La sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de junio de 2003, rec. 64/2003 manifestó que: *“una vez causada la alta administrativa del centro de trabajo, hay que presumir la existencia real del mismo, y aun cuando se trate de una presunción «iuris tantum», susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario; quien niegue la existencia del centro, habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que configurarían la misma”*.

54 STS 14 de julio de 2011, rec. 140/2010.

55 En este mismo sentido se pronuncia la STS 14 de julio de 2011, rec. 140/2010.

56 Auto del Juzgado Mercantil de Bilbao. En los mismos términos el Auto de 5 de octubre de 2015 del Juzgado de lo Mer-

*materia de convenio, segunda oportunidad y transmisión de unidades productivas en el marco de unas jornadas celebradas en Pamplona los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2015. Cabe destacar que el ponente propuso cuatro conceptos de unidad productiva y, finalmente, "a la vista de los artículos 149.4 de la LC y 44.2 del ET, la cuestión quedó reducida a si era o no preciso que la unidad productiva tuviera medios humanos (contratos de trabajos o trabajadores)"*⁵⁷.

Según las propias votaciones la mayoría de los magistrados entendía que para valorar la unidad productiva no era necesario que hubieran puestos de trabajo o medios humanos⁵⁸.

No obstante, el análisis de la unidad productiva no puede realizarse exclusivamente desde un punto de vista mercantil puesto que a efectos laborales la inexistencia de medios humanos deja vacío de contenido el concepto de centro de trabajo a efectos laborales. Es decir, no todas las unidades productivas son centros de trabajo⁵⁹. Entendemos, por lo tanto, que la unidad productiva conlleva una actividad concreta y específica que puede diferenciarse del concepto de empresa y tiene una autonomía e indepen-

dencia de ésta respecto a la funcionalidad. Es decir, una unidad productiva es una explotación diferenciada que constituye una unidad socio económica de producción⁶⁰. Si bien la unidad productiva pudiera existir sin una organización específica⁶¹, a los efectos de definir el concepto de centro de trabajo resulta necesario que esa "unidad" tenga una organización específica.

2.2.3. Organización específica.

La organización específica supone también un elemento importante para determinar la existencia de un centro de trabajo y que guarda relación con el concepto de autonomía organizativa respecto al conjunto de la empresa⁶². Asimismo, se debe analizar con atención el requisito de la organización específica, si bien debe existir cierta autonomía ésta no puede ser total respecto a la empresa⁶³, de la que siempre debe tener relación⁶⁴. Una empresa puede tener un centro de trabajo donde se desarrolle su actividad y siempre habrá una organización mínima para que pueda desarrollarse, pero ésta no puede ser tal entidad que el centro de trabajo pueda considerarse como una empresa independiente o distinta. Siempre deberá existir una dependencia en ciertos

cantil núm. 1 de Segovia y de manera más exhaustiva el Auto de fecha 7 de julio de 2016 del Juzgado de lo Mercantil número 5 de Barcelona.

57 PRIETO GARCÍA-NIETO, I; Y GABALDÓN CODESIDO, J; Conclusiones. Jornada de magistrados especialistas de mercantil. Pamplona. 2015. Puede consultarse en <http://www.estudioconcursal.com/wp-content/uploads/2015/12/Conclusiones-Magistrados-Pamplona-Nov-2015.pdf>. [Fecha consulta: 06.09.2021]

58 Entendían los magistrados que a la vista de la STS de 20 de octubre de 2014, rec. 3291/2013 este elemento no tenía importancia puesto que se atribuía a la jurisdicción social la competencia para decidir sobre la subrogación o no del adquirente de la unidad productiva en las cuotas de la seguridad social.

59 Así lo establece también ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A; op. Cit. pág. 12. En el mismo sentido véase Vivero Serrano, J.b; "La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 194, 2017, p. 5.

60 Al respecto las STS de 26 de enero de 1988, rec. 2365/1197.

61 Véase MIÑAMBRES PUIG, C. El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción. Ministerio de trabajo y seguridad social. (Madrid, 1985), p. 171.

62 En este sentido la Sentencia del TSJ de Galicia de 1 de julio de 2011, rec. 5121/2010, hace referencia a la importancia del carácter autónomo del centro de trabajo.

63 Así lo apunta también ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A, op cit. Pág. 11.

64 STS de 11 de enero de 2017, rec. 24/2016 define la organización específica como un concepto jurídico indeterminado "que alude a la realización en tal lugar de parte de la actividad productiva de la empresa bien desde un punto de vista funcional o desde el punto de vista geográfico". En el mismo sentido, las SSTS de 17 de septiembre de 2004, rec. 81/2003 y 20 de febrero de 2008, rec. 77/2007 en un supuesto donde no se permite la agrupación de centros de trabajo donde prestan servicios entre 6 y 10 trabajadores para realizar elecciones, pero no se discute si realmente son centros de trabajo y se parte de la premisa que cualquier centro con actividad productiva, aún sin tener organización específica, es un centro de trabajo a efectos electorales.

elementos organizativos, como la dirección financiera, la de recursos humanos o la gestión de las materias primas. Póngase de ejemplo una empresa de reparación de vehículos, puede tener diferentes centros donde exista una organización específica puesto que se necesitan una serie de herramientas y personal que organice el trabajo, pero sigue teniendo una dependencia respecto a otros elementos no inherentes a la actividad propia de la reparación, como la gestión de recursos humanos, la gestión de los pedidos o la contabilidad.

Cabe apuntar que la organización específica, per se, no conlleva que debe reputarse como centro de trabajo cualquier espacio físico donde se encuentren medios de producción y se presten servicios. El punto de inflexión se encuentra en la determinación de cierta autonomía para la organización del trabajo y de la existencia de una dirección empresarial que la organice. La independencia, más que desde el punto de vista jurídico o económico, se encuentra en la organización y ejecución del trabajo.

La definición de este concepto se ha construido a través de la jurisprudencia que aplicando la norma a asuntos concretos ha delimitado el concepto de organización específica. La jurisprudencia, en ocasiones, confunde el elemento de organización específica con unidad productiva. En efecto, se asocia la organización del centro de trabajo con la producción que se realiza en ese centro sin distinguir que no es necesario que concurra una organización específica para que se realice producción y que la jurisprudencia ha denominado "*organización productiva estable*"⁶⁵. A modo de ejemplo, el trabajo desarrollado en un almacén altamente digitalizado y robotizado se realiza una producción como la ordenación y

preparación de pedidos (y, por lo tanto, puede considerarse una unidad productiva), pero no resulta necesaria una organización específica empresarial jerárquica, con departamentos de gestión de recursos humanos o financieros que se puede realizar en otro lugar.

La organización específica no está ligada, necesariamente, a la producción o autonomía técnica, aunque sí que es intrínseco puesto que en cualquier lugar donde hay medios de producción se realiza actividad. No obstante, la organización específica debe conllevar, necesariamente, que haya un conjunto de medios dedicados a la organización empresarial y que se superpone a la autonomía técnica. Puede entenderse, no solo la separación geográfica, también un organigrama del personal que presta servicios en la unidad productiva y personal de dirección que organice el trabajo⁶⁶.

La organización específica de una unidad productiva puede considerarse un concepto jurídico indeterminado puesto que la casuística puede ser muy variada⁶⁷. No obstante, puede admitirse que deben concurrir, en todo caso, una serie de elementos comunes para determinar que hay una organización específica. En efecto, debe haber una independencia respecto a la empresa que no debe confundirse con la independencia técnica sino con la capacidad de gestión y auto-organización, no solo de la capacidad técnica y la producción, que requiere también la gestión de personal o como se ha denominado por parte de la doctrina "*unidades laborales en tanto en cuanto se produzcan en ellas relaciones jurídicas cuyo origen sea el contrato de trabajo*"⁶⁸.

En definitiva, la organización específica viene referida a un conjunto de medios humanos ne-

65 En este sentido la STSJ de Castilla y León de 25 de mayo de 2016, rec. 311/2006 respecto al concepto de "*organización productiva estable*."

66 La STSJ de Andalucía de 11 de abril de 2012, rec. 245/2012. "*Para concluir si una unidad productiva ostenta una organización específica se atiende a indicios: separación geográfica del resto de la empresa; distribución de funciones entre unidades productivas; organigrama de personal de la unidad productiva -incluyendo, por ejemplo, a un responsable general*" En el mismo sentido la sentencia del TSJ de Asturias de 8 de marzo de 2016, rec. 417/2016.

67 Ramírez Martínez, J.M afirma que aparte de ser un concepto jurídico indeterminado, también puede tener cierta equivalencia con el concepto de autonomía organizativa. Ramírez Martínez, J.M; "*El centro de trabajo*" en *El empresario laboral*. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 51.

68 Miñambres Puig, Op. Cit, p. 225 continúa diciendo que "*la empresa será laboral desde el mismo momento en que se constituye en marco adecuado para la prestación de servicios por cuenta ajena*".

cesarios para la realización de la actividad que tiene autonomía técnica respecto a la empresa. Como se ha establecido, elementos como el espacio físico o que tenga una autonomía técnica o económica no es suficiente para determinar la organización específica, que no debe confundirse con el elemento productivo.

2.3. Centro de trabajo y lugar de trabajo como conceptos diferenciados

El centro de trabajo, tal y como se define por la norma y se interpreta por la jurisprudencia, no es lo mismo que lugar de trabajo. En un sentido clásico, se asocia centro de trabajo a lugar de trabajo donde los trabajadores efectivamente realizan la actividad, pero no siempre deben ser coincidentes ambos conceptos. En el ET no hay referencia al concepto de lugar de trabajo, al que sí se hace mención en el artículo 115.3 de la Ley General de Seguridad Social respecto a la consideración del accidente de trabajo. Expresamente se establece que debe considerarse accidente de trabajo cuándo éste se produce en el lugar y durante el tiempo de trabajo. Sin entrar a valorar, pues no es objeto de este artículo, el concepto de tiempo de trabajo; el lugar de trabajo debe entenderse como espacio físico donde se desarrolla la prestación de servicios que, evidentemente, puede ser coincidente o no con el centro de trabajo.

También en la normativa sobre prevención de riesgos laborales encontramos referencias al concepto lugar de trabajo. Así, la Ley de prevención de riesgos laborales también hace referencia al concepto de lugar de trabajo de manera expresa en el artículo 21 en referencia al riesgo grave e inminente, en la que se establece la posibilidad que los trabajadores puedan abandonar el lugar de trabajo en determinadas circunstancias que ponen en peligro su vida o su salud.

Interesa remarcar no obstante que el art. 2 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales utiliza

un concepto de centro de trabajo que cabe de calificar de autónomo y amplio que se equipara con el de lugar de trabajo cuando establece que *“a los efectos de lo establecido en este real decreto, se entenderá por: a) **Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo**”*. Un concepto que demuestra la posibilidad y conveniencia de dotar de un contenido flexible y funcional a la noción de centro de trabajo.

3. La adscripción al centro de trabajo como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y representación

La definición del concepto de centro de trabajo viene dada por el artículo 1.5 del ET sin que haya sufrido modificación legislativa que adapte el concepto a las nuevas formas de trabajo y organización empresarial.

Como hemos visto, el concepto de centro de trabajo, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ha partido siempre desde una definición organizativa y productiva. Esta definición parte de la premisa de que el concepto de centro de trabajo depende siempre del empresario, puesto que es éste quien decide de qué manera se organiza la empresa y que es, por lo tanto, centro de trabajo o no. No se ha interpretado el concepto de centro de trabajo en función de las nuevas formas de prestar servicios, por ejemplo, el trabajo a distancia y la descentralización productiva.

La definición de organización específica y unidad productiva desde una concepción clásica no encaja con la realidad empresarial en un contexto de digitalización en la que los servicios se realizan desde una modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia y donde el centro de trabajo físico, en determinadas empresas, no existe por ser totalmente digitales.

Una organización empresarial que parte exclusivamente de una prestación de servicios mediante el trabajo a distancia no conlleva, a nuestro juicio, la desaparición del concepto

de centro de trabajo y no quiere decir que deba existir un centro físico, sino que, como a continuación analizaremos, debe redefinirse qué es un centro de trabajo así como la forma en que debe determinarse, especialmente cuando ello, lo es a los efectos de determinar la adscripción de las personas trabajadoras para el ejercicio de los derechos colectivos.

3.1. La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo

Que las personas trabajadoras estén adscritas a un centro de trabajo es un factor muy importante para el desarrollo de la relación laboral y el ejercicio de los derechos colectivos. Sin ir más lejos, la adscripción puede determinar aspectos tan cruciales y básicos como la aplicación de un determinado convenio colectivo a la relación laboral⁶⁹ y condicionar la configuración de la representación unitaria y sindical.

Toda persona trabajadora debe estar adscrita a un centro de trabajo ya sea porque presta servicios en un centro de trabajo físico, ya sea porque realiza la prestación a distancia. La persona trabajadora debe tener asignado en el contrato de trabajo cual es el centro al cual está adscrito. Esta obligación legal viene dada por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo⁷⁰. Norma que traía causa en la transposición de la Directiva 91/533/CEE⁷¹.

En el artículo 2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio se establece como contenido mínimo en el apartado c) *"el centro de trabajo donde el trabajador preste servicios habitualmente"*. La adscripción depende del empresario quien decide en todo momento a qué centro de trabajo se adscribe la persona trabajadora, si bien ésta debe tener conocimiento expreso a qué centro está adscrito. Asimismo, el artículo 4 establece la obligación a la empresa de comunicar cualquier cambio de los elementos del contrato de trabajo en el que se incluye la información respecto a la adscripción al centro de trabajo. Igualmente, el empresario puede variar la adscripción del centro de trabajo simplemente con la comunicación a la persona trabajadora y dentro de los límites del *ius variandi* empresarial. Veremos, sin embargo, que esa discrecionalidad empresarial cobra importancia en relación con los trabajadores que prestan servicios a distancia.

Cabe destacar que el artículo 2.2 c) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, establece que *"cuando el trabajador preste servicios en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias"*, debe entenderse, en el contrato de trabajo. Se ha interpretado este precepto en el sentido que puede existir una adscripción a varios centros de trabajo como una adscripción locativa plural⁷². No puede considerarse que el centro de trabajo siempre es un lugar de trabajo y permite una adscripción plural. A nuestro juicio, esta definición y equivalencia es errónea. La adscripción sólo puede realizarse a un centro de trabajo con

69 Cabe destacar la STS de 5 de mayo de 2021, rec. 3160/2018 en la que se discute por parte de los trabajadores que la adscripción no se realiza en un centro de trabajo, sino en una dependencia y que el centro de trabajo está en otra provincia lo que conlleva la aplicación de un convenio colectivo u otro.

70 BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1998, páginas 27512 a 27514. Según el profesor Lahera "la adscripción del trabajador a un centro de trabajo no está claramente expresada en la Ley" a diferencia del trabajo a distancia. Lahera Forteza, Jesús: *"Las transformaciones del lugar de trabajo"*, Documentación Laboral, N.º 118, 2019, págs. 14.

71 Esta Directiva estará derogada a partir del 1 de agosto de 2022 de conformidad con el art. 24 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, publicada en DOUE, núm. 186, de 11 de julio de 2019, págs. 105 a 121.

72 Lousada Arochena si bien entiende que la transposición de la Directiva es inexacta porque esta habla de lugar de trabajo y en el Real Decreto se establece centro de trabajo, aun con esta diferencia terminológica, "si la norma comunitaria admite la adscripción a varios lugares de trabajo, constituyan o no un centro de trabajo, nada impide la adscripción a varios centros de trabajo, que, por definición, son todos ellos lugares de trabajo". LOUSADA AROCHENA, J. F; "El centro de trabajo", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 27, 2011.

independencia que la prestación de servicios se realice en otros lugares o desde el domicilio en supuestos de teletrabajo. Dicha equivalencia conllevaría una confusión respecto al ejercicio de los derechos colectivos y supondría, aún más, que el empresario fuese quien determinase la adscripción en función de sus intereses.

Por lo que respecta al trabajo a distancia, especialmente cuando este se desarrolla íntegramente en esta forma, en el recién reformado artículo 13 del ET, se establecía la obligación que los trabajadores a distancia estuvieran adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Se desprendía del artículo que esta obligación era puramente empresarial y quién decidía a qué centro de trabajo se adscribía a la persona trabajadora. El redactado del artículo 13 no establecía qué criterios debía tener el empresario para realizar la adscripción. Por ejemplo, no se determina que deba ser el centro de trabajo más próximo al domicilio del trabajador, o que para ser adscrito a un centro de trabajo debía haber un mínimo de personas trabajadoras adscritas. Es decir, quedaba a criterio del empresario a qué centro debe adscribirse. Debe diferenciarse si la persona trabajadora presta servicios a distancia la totalidad de la jornada o bien es de manera parcial y también presta servicios en un centro de trabajo. En este último supuesto, no sería necesario establecer criterios de adscripción puesto que ya tiene un centro de trabajo asignado⁷³.

A nuestro juicio, el ejercicio de los derechos colectivos depende de ello y dejar la adscripción únicamente al criterio empresarial puede conllevar situaciones fraudulentas encaminadas a evitar o menguar el desarrollo de los derechos colectivos de representación. Póngase el ejemplo de una empresa de más 50 trabajadores en la que totalidad de ellos prestan servicios en la modalidad de teletrabajo desde sus domicilios particulares. A los

efectos de representación colectiva, no es lo mismo que todos estén adscritos al mismo centro de trabajo, que adscritos a varios centros de trabajo. La adscripción a un único centro de trabajo daría lugar a la elección de un comité de empresa, adscripciones a diferentes centros de trabajo en número menor a 6 trabajadores pueden conllevar que no quepa la realización de elecciones sindicales.

Con la derogación del artículo 13 del ET por la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el concepto de adscripción a un centro de trabajo no varía en su concepción general. En la exposición de motivos de la norma no hay ninguna referencia a la importancia que puede tener la adscripción a un centro de trabajo. El artículo 7, apartado e), en términos parecidos al artículo 13 del ET establece como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia el centro de trabajo al que se debe adscribir la persona trabajadora. Que sea contenido mínimo no equivale a que el trabajador pueda elegir a qué centro de adscribe. Asimismo, el artículo 19 de la norma establece que las personas trabajadoras podrán ejercer sus derechos colectivos “con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo que están adscritas”.

La adscripción a un centro de trabajo, en consecuencia, continúa siendo necesaria y obligatoria cuando la persona trabajadora va a realizar trabajo a distancia y requiere la formalización del acuerdo según lo previsto en el artículo 7 de la norma.

3.2. La legitimidad para determinar la adscripción al centro de trabajo

Como se acaba de ver, el derogado artículo 13 del ET dejaba al albur del empresario a qué centro de trabajo se adscribían las personas trabajadoras. El hecho que el criterio de adscripción no deba justificarse y se pueda imponer

⁷³ Comparto el criterio del profesor PASTOR MARTÍNEZ, A cuando entiende que la adscripción del trabajador a distancia sólo tiene sentido respecto a aquellos que no prestan servicios en ningún centro de trabajo por efectuar la totalidad de la jornada a distancia. PASTOR MARTÍNEZ, A; “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia”, Institut d'estudis de treball i relacions laborals, volumen. 7, 2021, p. 108.

de manera unilateral por parte de la empresa conlleva consecuencias en la determinación de la circunscripción electoral y en los derechos de la representación colectiva⁷⁴. En función del número de personas trabajadoras adscritas se deberá determinar qué representación unitaria, en su caso, corresponde. Evidentemente, un uso torticero en la adscripción de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia puede conllevar la limitación de los derechos colectivos de participación, representación, tanto unitaria como sindical, y una disminución de la fuerza colectiva de las personas trabajadoras⁷⁵.

En la Ley 10/2021, de 9 de julio, que regula el trabajo a distancia y deroga el artículo 13 del ET, mantiene la necesidad de que las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia deban estar adscritas a un centro de trabajo. Esta adscripción, como puede verse en el artículo 7, es un elemento de contenido mínimo en el acuerdo que necesariamente debe existir entre la empresa y las personas trabajadoras. Ciertamente, la norma tampoco regula criterios para la adscripción al centro de trabajo y, por lo tanto, también queda al arbitrio de la empresa su determinación y posterior adscripción. No obstante, el redactado del artículo 7, al establecer que el contenido mínimo obligatorio puede verse afectado *"por la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos"*, da un papel a la negociación colectiva que la anterior regulación no otorgaba. Se establece un mecanismo de control respecto a la adscripción de las personas trabajadoras al centro de trabajo a través de la negociación colectiva que no se debe obviar. Ya hemos apuntado

que la negociación colectiva puede resultar determinante para establecer criterios de adscripción a los centros de trabajo que no conlleven un perjuicio para el ejercicio de los derechos colectivos de representación. La remisión a la negociación colectiva no debería obviar este elemento de adscripción que junto con el concepto de centro de trabajo marcarán un punto de inflexión en el ejercicio de los derechos colectivos en nuevas formas de organización empresarial que tienden a la digitalización y descentralización productiva.

3.3. El centro de trabajo y la adscripción como elementos esenciales para unidad o circunscripción electoral

A fin de determinar la representación legal de los trabajadores que debe constituirse es necesario delimitar cual es la unidad o circunscripción electoral que debe identificarse con el centro de trabajo⁷⁶. La circunscripción electoral podría definirse como el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral⁷⁷. Siendo una definición certera, ésta debería matizarse, como haremos referencia, respecto a nuevas formas de organización empresarial que prescinden de tener centros de trabajo físicos.

Desde una perspectiva clásica, la unidad o circunscripción electoral equivale al centro de trabajo. Un referente que no depende, a priori, de las partes, sino que viene delimitado por el concepto de centro de trabajo regulado en el artículo 1.5 del ET⁷⁸. La doctrina del Tribunal Supremo que se recoge en las sentencias de 31 de enero de 2001 y 19 de marzo de 2001 es clara al establecer que la unidad electoral

74 Así lo indica ROMERO RÓDENAS al afirmar que *"la circunscripción electoral constituye el espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral"* En Rómero Ródenas, M. J.; *"El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo"*. En AA.VV, *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bormarzo, Albacete, 2006, p. 87.

75 A modo de ejemplo, el acuerdo de trabajo a distancia pactado entre la empresa AXA y la representación de los trabajadores no se establecen criterios de adscripción al centro de trabajo, sino que se remite al acuerdo individual.

76 Según el profesor Pastor Martínez opina que la regulación de la unidad electoral en torno al centro de trabajo ha favorecido una interpretación excesivamente rígida. Martínez Pastor, A; *"Representación de los trabajadores en la empresa digital"*, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones laborales*, volumen 5, 2018, p. 111.

77 Romero Ródenas, M. J., *"Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo"*, *Revista de Derecho Social*, número 17, 2002, p. 165.

78 Para García Campá el concepto de centro de Trabajo *"es un concepto jurídico indeterminado cuya aplicación depende excesivamente de las circunstancias concurrentes en cada caso."* García Campá, S; *"La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores"*, *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Número 202, 2017. P. 210.

debe equivaler al centro de trabajo. Si bien el objeto de las sentencias era determinar si cabía la agrupación de centros de trabajo con menos de 10 trabajadores a fin de realizar elecciones según el artículo 63.2 del ET, también se afirma en los fundamentos jurídicos que el legislador quiso establecer de manera expresa la relación biunívoca entre centro de trabajo y unidad electoral básica. La doctrina del Tribunal Supremo establecida en las sentencias de 2001 fue ratificada y permanece inalterada desde las sentencias de 20 de febrero de 2008⁷⁹, de 28 de mayo de 2009⁸⁰ y la sentencia de 7 de febrero de 2012⁸¹.

No obstante, y según la excepción establecida en el artículo 64.2 del ET, se pueden agrupar distintos centros de trabajo a fin de poder realizar elecciones para la representación unitaria, y esto conlleva romper con el principio general de que el centro de trabajo equivale a una unidad electoral básica puesto que varios centros de trabajo, conforme los requisitos del artículo 1.5 del ET, no actúan como circunscripciones electorales independientes. Ahora bien, tampoco es disponible para las partes la agrupación o no de centros de trabajo para determinar la circunscripción electoral que resulta obligatoria

para centros de trabajo de 10 o más trabajadores y que en su conjunto sumen más de 50 trabajadores a fin de conformar un comité de empresa.

No obstante, la regla general establecida en el ET conlleva que sindicatos y empresas no puedan pactar circunscripciones electorales específicas⁸². Los artículos 62.1 y 63.1 del ET delimitan la promoción de elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa al centro de trabajo y ha sido concebida como una regla de derecho necesario, y así lo ha entendido la jurisprudencia⁸³ y la doctrina⁸⁴. Por lo tanto, se ha entendido el centro de trabajo como unidad electoral básica.

La inflexibilidad de la jurisprudencia de aceptar unidades electorales que exceden del concepto de centro de trabajo puede resultar insuficiente actualmente para abordar la problemática que se suscita en relación con las nuevas relaciones laborales que surgen⁸⁵. Una interpretación que pueda conciliar el concepto de centro de trabajo, como punto de partida y con la excepción recogida en el artículo 64.2 del ET, es la posibilidad que la negociación colectiva pueda intervenir en la definición y delimitación de circunscripciones

79 STS de 20 de febrero de 2008, rec. 77/2007.

80 STS de 28 de mayo de 2009, rec. 127/2008. Al igual que las anteriores el objeto de la discusión radica en la posibilidad de agrupar centros de trabajo de menos de 10 trabajadores. De manera expresa establece que: Tanto si se trata de elecciones a Delegado de Personal como si lo es para nombrar Comité de Empresa, sigue siendo igualmente defendible la doctrina -con tanta prolijidad razonada por la Sala en las sentencias citadas— de que la unidad electoral es el centro de trabajo y de que tal afirmación no admite más excepciones que las expresamente establecidas por la norma;

81 STS de 7 de febrero de 2012, rec. 114/2011.

82 En este punto resulta interesante destacar como el profesor Cruz Villalón incide en la necesidad de actualizar la regulación en materia de representación y como afecta los procesos de transformación de las empresas. Es interesante al respecto Cruz Villalón, J; "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa". *Revista Galega de Dereito Social*. Número 1, 2016, p. 56.

83 La STS de 28 de mayo de 2009, rec. 127/2008 es paradigmática respecto que las elecciones pivotan alrededor del concepto de centro de trabajo. También las SSTS de 20 de febrero de 2008, rec. 77/2007 y 19 de marzo de 2001, rec. 2012/2000 se pronuncian en el mismo sentido. Respecto a los Juzgados de lo Social cabe mencionar la SJS 1 de Terrassa de 29 de octubre de 2020, SJS 17 de Barcelona de 25 de noviembre de 2019, SJS 21 de marzo de 2021, todas en el mismo sentido de entender el centro de trabajo como unidad electoral.

84 En este sentido Miñambres Puig, C; op. Cit. Pág. 137; ss.; Álvarez del Cubillo, a; op. Cit. p. 19. La profesora Romero Ródenas afirma que la doctrina del Tribunal Supremo es muy restrictiva, pero también apunta que "por negociación de cualquier tipo, que no por imposición unilateral de una de las partes, podrán establecerse otras unidades electorales no contempladas por las normas reguladoras de esta materia en el ET y RES". Romero Ródenas, M. J., «Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo», Op. Cit. p. 170.

85 Tanto el profesor Cabeza Pereiro como García Campà afirman como la determinación del centro de trabajo muestra obsolescencia ante las nuevas formas de organización empresarial. Véase, CABEZA PEREIRO, J; Las elecciones sindicales, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 24. GARCÍA CAMPÀ, S; "La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 202, 2017, p.13.

electorales en los supuestos en los que resulte complejo determinar los elementos básicos del centro de trabajo.

En definitiva, para el ejercicio de los derechos colectivos de representación y participación que nace de la representación unitaria el centro de trabajo como unidad electoral es elemento clave para establecer y delimitar su ejercicio. La jurisprudencia del Tribunal Supremo es muy clara y taxativa al delimitar centro de trabajo a unidad o circunscripción electoral. Esta definición es totalmente restrictiva en la actualidad donde la prestación de servicios en entornos digitales conlleva una redefinición del concepto de centro de trabajo.

Sería más conveniente, en función de cómo la empresa organiza la prestación de los servicios a través de los medios tecnológicos, realizar una proyección análoga para la delimitación de la unidad electoral. A modo de ejemplo, una empresa que, sin tener centros de trabajo, pero a través de la tecnología contrata a vendedores que prestan servicios sólo en una comunidad autónoma; debería circunscribirse la unidad electoral a esta comunidad autónoma. La circunscripción electoral debería ser flexible en su delimitación, más allá del concepto de centro de trabajo, y adaptarse a la organización empresarial y como ésta organiza y presta los servicios. Se debe garantizar que los derechos colectivos de participación y representación no queden vacíos de contenido por el hecho de no existir centro de trabajo o que no todos los trabajadores estuvieran adscritos a éste debido a la forma de organización empresarial.

En consecuencia, la circunscripción electoral vinculada expresamente al concepto de centro de trabajo no puede convertirse en un concepto rígido e inflexible en una economía donde surgen empresas que prestan servicios exclusivamente con personas trabajadoras que realizan la actividad, desde su inicio, a distancia y, concretamente, en teletrabajo⁸⁶. Las organizaciones empresariales que desarrollan su actividad económica sin la necesidad de un espacio físico que pueda considerarse centro de trabajo, conlleva que este concepto deba ampliarse y adaptarse también a esta nueva realidad organizativa y a los efectos de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos y de presentación⁸⁷.

4. Hacia un nuevo concepto de centro de trabajo

El concepto de centro de trabajo es el pilar básico para el ejercicio de los derechos de representación unitaria y un elemento, también, que tiene consecuencias en otros aspectos del derecho del trabajo en relación, por ejemplo, a los umbrales en medidas de índole colectiva, como despidos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y concurso de acreedores.

Debe adaptarse, por lo tanto, el concepto de centro de trabajo a una nueva realidad empresarial que sea flexible y que permita dar seguridad jurídica a los trabajadores a los efectos de poder ejercer los derechos de representación legal y sindical⁸⁸. Debemos, por lo tanto, partir de la premisa que el centro

86 Vivero Serrano entiende que en empresas que denomina “complejas” podría permitirse el abandono de la tradicional representación unitaria por centros de trabajo. Vivero Serrano, J.B; “La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”, Nueva Revista de Derecho del Trabajo, número 194, 2017, p. 203. El profesor Gutiérrez Colominas también aboga por una reformulación de las unidades electorales. Véase Gutiérrez Colominas, D; “La representación sindical y preventiva en las empresas dispersas: un análisis sobre la mejora de su eficacia en el marco de las secciones sindicales y los delegados de prevención”. En Solà Monells, X; Esteban Legarreta, R; (directores), La representación laboral en las empresas dispersas y en red, Editorial Comares, Granada, 2021, p. 179.

87 En este mismo sentido, Pastor Martínez afirma “que la negociación colectiva podría desarrollar una importante tarea de delimitación del centro de trabajo a efectos de determinación de la unidad electoral”. Pastor Martínez, A; “Representación de los trabajadores en la empresa digital”. *Anuario. IET. Presente y futuro del trabajo*, 2018, p. 115.

88 Baylos Grau ya indicó que el centro de trabajo como unidad electoral podría ser “el origen de insuficiencias representativas ante las últimas tendencias organizativas empresariales”. Baylos Grau, A; “Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo representativo español”, en Romero Rodenas, M.J, (coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*. Bomarzo, Albacete, 2006, p. 11.

de trabajo no tiene porqué existir de manera física y que puede delimitarse mediante otros conceptos. En la actualidad, y como se ha reiterado, las nuevas organizaciones empresariales y la aplicación de la tecnología se rompe este nexo de cercanía⁸⁹ o vínculo locativo⁹⁰. A este respecto, se ha propuesto que la aplicación informática o móvil —llamada app— puede cumplir los requisitos de autonomía organizativa suficiente para entender que es un centro de trabajo donde los trabajadores podrían adscribirse⁹¹. Igualmente, se aboga por la intervención de la negociación colectiva como una herramienta eficaz para la delimitación y definición del centro de trabajo.⁹²

Entendemos que la negociación colectiva es la herramienta más eficaz para regular el concepto de centro de trabajo puesto que permite la adaptación a los sectores productivos concretos y puede abarcar las diferentes problemáticas que pueden darse en los sectores específicos de negociación. Ciertamente, la regulación del concepto de centro de trabajo en la negociación colectiva puede resultar difícil por la complejidad de los ámbitos de negociación. Asimismo, también la adscripción a una aplicación puede resultar compleja puesto que no se delimita a un espacio concreto, sino que puede abarcar su operatividad, así como se gestiona, a diferentes territorios y países de manera dispersa, lo que dificultaría la delimitación del concepto centro de trabajo⁹³. Igualmente, también resulta complejo circunscribir el centro de trabajo desde el lugar donde se dirige la aplicación o la operatividad básicamente por dos razones. En primer lugar, el uso de la tecnología permite que pueda una

empresa pueda dirigir la actividad sin tener un centro de trabajo físico concreto y organizarse de manera descentralizada desde diferentes territorios. En segundo lugar, de existir un centro de trabajo físico desde el cual se organiza y realiza la operativa, éste puede ubicarse en cualquier país —no tiene por qué estar en el mismo territorio donde se presta el servicio— y sería, por lo tanto, ineficaz a los efectos de delimitar el concepto de centro de trabajo.

Como hemos manifestado, el centro de trabajo, como unidad productiva autónoma, no tiene por qué ceñirse a un espacio físico concreto. Debería analizarse, partiendo de la flexibilización e interpretación que se realiza del artículo 1.5 del ET por parte de la jurisprudencia, la posibilidad de circunscribir el centro de trabajo a un delimitado espacio territorial con independencia desde donde se realice la organización empresarial y qué medios informáticos se utilizan. En efecto, con independencia del lugar donde se encuentra la empresa o las posibilidades que pueda ofrecer la aplicación, finalmente, el servicio o producto que ofrece la empresa se circunscribe a un territorio concreto a los que resulta de aplicación una normativa legal. Si bien la negociación colectiva debiera jugar un papel preponderante a los efectos de delimitar el territorio concreto y analizar a qué territorio se circunscribe el servicio que se oferta y analizar la casuística de cada empresa.

Pongamos, por ejemplo, la empresa Deliveroo que ofrece el servicio de reparto de comida únicamente en la ciudad de Barcelona, pero el domicilio social de la empresa se encuentra

89 En este mismo sentido se pronuncia Vivero Serrano, J.b. Op. Cit. Pág. 8.

90 La profesora Quintanilla pone de relieve que la diversificación del concepto de centro de trabajo conlleva la necesidad de adaptar las estructuras de representación. QUINTANILLA NAVARRO, B., “La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, número. 25, 2007, p. 95.

91 Eva Pérez entiende que la aplicación informática o app “es posible la delimitación espacial y funcional de una aplicación como centro de trabajo con autonomía organizativa”. Garrido Pérez, E; “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, número 80, 2017, p. 221.

92 Pastor Martínez entiende que “el carácter flexible de la noción de centro de trabajo habría de permitir, en primer lugar, la intervención de la negociación colectiva en la definición del concepto de trabajo/unidad electoral”. Pastor Martínez, A; “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos virtuales”, *IusLabor*, número 2, 2018, p. 225. Puede consultarse en <https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/6.+Pastor.pdf/da6bbc20-53e1-2f9e-9560-e323c56caa7d> [Fecha consulta: 08.11.2021].

93 Por ejemplo, la empresa Deliveroo tiene el domicilio social en España en Madrid, pero el servicio se extiende a todo el territorio nacional. Sin embargo, también informa que la empresa para determinada información se encuentra domiciliada en Reino Unido. Más claro es el supuesto de Uber que tiene el domicilio social a efectos legales en Ámsterdam, Países Bajos.

en Madrid. Debería, en estos supuestos, entenderse como centro de trabajo a ese territorio concreto donde se presta el servicio y en el que hay una organización específica y una actividad económica delimitada a un ámbito territorial concreto. Lo mismo ocurre con la empresa Uber, donde el servicio solo puede utilizarse desde un determinado territorio, o bien los comerciales que no teniendo un centro de trabajo físico prestan también servicios en un territorio determinado.

La conceptualización de centro de trabajo como un espacio territorial concreto no impide que concurren los requisitos de unidad productiva y organización específica para afirmar que nos encontramos ante un centro de trabajo en los mismos términos definidos por el Tribunal Supremo, que define de manera reiterada el centro de trabajo *"como una unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independientes del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral."*⁹⁴

En primer lugar, el servicio delimitado en un territorio concreto puede considerarse una unidad productiva independiente y susceptible, incluso, de un cambio de titularidad. El servicio prestado en un determinado territorio puede ser totalmente distinto respecto a las condiciones y formas de trabajo en una ciudad u en otra, en función de la delimitación y las características del territorio. Por lo tanto, existe una autonomía técnica respecto al conjunto de la empresa. En segundo lugar, la prestación de servicios en un territorio concreto tiene una autonomía respecto a la empresa puesto que se adapta

la prestación del servicio a la idiosincrasia de cada territorio e, incluso, no impediría, como ya hemos apuntado, un cambio de titularidad respecto a una prestación de servicios ceñida a un concreto territorio puesto que tiene un funcionamiento que puede considerarse autónoma e independiente con relación a la actividad de la empresa⁹⁵. Asimismo, y acogiéndonos a la propia doctrina del Tribunal Supremo, la delimitación del territorio tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral puesto que las condiciones laborales pueden variar en función del territorio donde se presten servicios que, incluso, puede tener cierta autonomía económica ligada a la facturación⁹⁶. Asimismo, la ausencia de centro de trabajo físico y la delimitación a un territorio concreto, no impide que pueda haber organización específica en tanto en cuanto existe la necesidad de organizar a un conjunto de personas trabajadoras que prestan servicios en un determinado territorio y donde existe un representante de la empresa encargado de ordenar el trabajo con independencia que se realice a través de una aplicación o físicamente, pero hay un organigrama empresarial para un determinado territorio.

5. Conclusiones

Es evidente que las tecnologías han sido un elemento de transformación de las relaciones laborales con eventuales efectos disruptivos⁹⁷. Han conllevado un cambio, no sólo en las formas de organización empresarial, también en la forma en la que se prestan los servicios. Una de las consecuencias que conlleva este cambio sustancial es el replanteamiento del concepto de

94 Doctrina recogida de inicio en la STS de 17 de septiembre de 2007, rec. 81/03 y que ratifica en la STS 07 de febrero de 2012, rec. 114/2011.

95 Las STSJ Comunidad Valenciana de 23 de marzo de 2010, rec. 235/2010 y STJS Madrid de 14 de octubre de 2013, rec. 116/2013 apuntan a este criterio.

96 Por ejemplo, el convenio de la hostelería de Catalunya para los años 2017-2019 (código 79000275011992) establece una diferenciación en las tablas salariales, no solo por grupos profesionales, sino también por el lugar territorial concreto donde se prestan los servicios. En efecto, el salario de un camarero es superior si presta servicios en el Maresme con relación a un camarero que presta servicios en el Vallés Occidental. Puede consultarse en <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7589/1667819.pdf>

97 En este sentido el profesor Cruz Villalón llama la atención respecto al uso recurrente de varios términos y en concreto del término disruptivo y apunta *"no debe dejar de tenerse presente que "disrupción" implica mucho más, supone nada menos que provocar una "rotura o interrupción brusca"*, transmitiendo, por ende, una idea de fractura neta respecto del pasado, algo que todavía está por ver y por confirmar. Cruz Villalón, J; "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 138, 2017, p. 21.

centro de trabajo. El local de la empresa como espacio físico, perfectamente delimitado, en el que las personas trabajadoras van diariamente a prestar servicios convive con otras formas de trabajo en las que aquellos prestan servicios a distancia del centro de trabajo, ya sea de manera parcial o la totalidad de la jornada. El uso de la tecnología para el desarrollo de la prestación de servicios o como elemento principal para la organización de la empresa, entiéndase una página web, una aplicación informática y la conexión *on line* permanente a través de tecnologías sin cable en constante evolución, hace innecesario un centro de trabajo físico donde las personas trabajadoras deben acudir de manera diaria. Asimismo, la crisis sanitaria derivada de la pandemia ha puesto de relieve que es posible el trabajo a distancia con la misma eficiencia y eficacia que prestando servicios en el centro de trabajo físico y ello en muchas actividades que hasta ese momento no se habían considerado susceptibles de realizarse mediante el teletrabajo.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia ha sido un paso adelante en lo que respecta al reconocimiento y regulación de esta forma de prestación de servicios. Un elemento clave y fundamental al que se ha hecho referencia es la problemática de la adscripción de los trabajadores a distancia a un centro de trabajo. Claramente es necesaria la adscripción a un centro de trabajo, ya se preste servicios la totalidad o una parte de la jornada en la modalidad a distancia, para el ejercicio de los derechos colectivos de representación. No obstante, la legislación ha favorecido que sea el empresario quien decida a qué centro se adscriben las personas trabajadoras. Respecto a este punto, hay que destacar que la negociación colectiva debe jugar un papel importante para negociar y establecer criterios de adscripción de los trabajadores a los centros de trabajo. La adscripción, como se ha visto, es un elemento fundamental para el ejercicio de los derechos colectivos e, incluso, para determinar el convenio colectivo aplicable a la relación laboral. Como se ha comentado, si la decisión queda al albur de la empresa sin capacidad de intervención por parte de la representación de las personas

trabajadoras, la posibilidad de realizar adscripciones con motivos espurios o en los que únicamente se tenga en cuenta los intereses empresariales, marginando o incluso perjudicando los derechos colectivos son fácilmente posible. Es un elemento al que el legislador no le ha dado la suficiente importancia y que la negociación colectiva debiera tener en cuenta.

Efectivamente, la representación colectiva, sean delegados de personal o comité de empresa, pivota alrededor del centro de trabajo y de la adscripción de las personas trabajadoras. Ya se ha dicho que la jurisprudencia ha permanecido inalterada respecto a su definición y el papel que debe tener en el ejercicio de las elecciones para la representación de los trabajadores. Rigidez que, sin duda, trae causa en la regulación del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la interpretación efectuada de los arts. 62 y 63 de esa misma norma. Tanto es así que tan sólo, de manera muy débil, se ha matizado el requisito de la no necesidad del alta ante la autoridad laboral del centro de trabajo. A excepción de ese matiz, las características básicas de unidad productiva y organización específica no ha mutado y se ha analizado la constante casuística con las arraigadas definiciones. Resulta necesario, en consecuencia, debatir respecto a qué debe entenderse como centro de trabajo y establecer nuevos criterios de definición que sean más flexibles respecto a la rigidez legal y jurisprudencial, y más acorde a la nueva realidad social y laboral.

A tal efecto, se ha podido analizar a lo largo del presente artículo que la definición de centro de trabajo ya no resulta adecuada, como tampoco lo es para la adscripción de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Después del análisis, podemos concluir que la definición de unidad productiva y organización específica ya no tiene encaje en las nuevas formas de organización empresarial y, tampoco, en el trabajo a distancia cuando éste se desarrolla de manera preponderante y no puntual. No quiere decir que el centro de trabajo debe desaparecer o dejar de existir. Las personas trabajadoras deben estar adscritas a un centro de trabajo para el ejercicio de los derechos co-

lectivos, puesto que es determinante para saber el número de representantes a elegir o el crédito horario para la realización de las funciones. La cuestión principal radica en el planteamiento de una redefinición del concepto de trabajo de trabajo y su adecuación a la nueva realidad de las relaciones laborales. La definición de centro de trabajo no puede ser rígida, sería más acorde una interpretación funcional del centro de trabajo, que se adaptara a las necesidades que surgen de las nuevas formas de organización empresarial. Sirva de ejemplo la propia ley de prevención de riesgos laborales que en su ámbito de aplicación establece lugar de trabajo y no centro de trabajo. El propio Tribunal Supremo también ha identificado centro de trabajo como el lugar de trabajo en aplicación de las normas de prevención⁹⁸. En el mismo sentido, el artículo 2.º del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que en materia de coordinación de actividades empresariales entiende como centro de trabajo “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

Como hemos visto, también el TJUE en la sentencia 7 de septiembre de 2006, asunto Agorastoudis, realiza una interpretación amplia del centro de trabajo, más flexible y garantista para las personas trabajadoras en el marco de despido colectivo por el cese de actividad en un centro de trabajo. Es necesario, en nuestra opinión, transitar hacia un concepto de trabajo más funcional y flexible y no encorsetar la definición de centro de trabajo sólo a la organización y unidad productiva.

Como hemos dicho, es indispensable un replanteamiento del concepto de centro de trabajo y superar la definición clásica de centro de trabajo como elemento físico. El sistema de representación de los trabajadores, que se fundamenta en

un sistema democrático donde los trabajadores eligen a sus representantes, debe tener, de manera lógica, una circunscripción electoral donde las personas trabajadoras de la empresa estén adscritas a fin de elaborar un censo. Si para la elección de los representantes es necesaria una circunscripción que equivale a un centro de trabajo, si éste no existe o ha mutado, los trabajadores no podrían ejercer el derecho a la representación⁹⁹. Es por ello necesario una definición del centro de trabajo que supere la conceptualización básica y se adecue su definición a nuevas formas de organización empresarial que no tienen un centro de trabajo físico¹⁰⁰.

La negociación colectiva debe tener un papel de vital importancia. La rigidez de la normativa y de la su interpretación actual conlleva que las nuevas formas de organización empresarial y las nuevas realidades de relaciones laborales no tengan encaje. No se trata, tampoco, de eliminar el centro de trabajo como elemento clave para la adscripción sino adaptar su conceptualización. Una adaptación que no debiera ser sólo legislativa en el sentido de establecer una nueva regulación.

En definitiva, cabe romper con esquemas y definiciones clásicas. Es necesario un replanteamiento del concepto centro de trabajo, más flexible y funcional que permita el establecimiento de criterios de adscripción de las personas trabajadoras de manera más garantista para el ejercicio de los derechos colectivos y, concretamente, con la posibilidad de establecer circunscripciones electorales ad hoc. Por eso motivo, el papel de la negociación colectiva resulta absolutamente necesario para un mayor encaje a las nuevas realidades laborales y debiera el legislador regular en tal sentido.

98 La STS de 10 de diciembre de 2007, rec. 576/2007, establece en su fundamento jurídico 3º que “la doctrina científica y la jurisprudencia (por todas, la sentencia de esta Sala de 22/11/2002 (Recurso 3904/2001) vienen entendiendo que el estricto concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores no resulta aplicable a los efectos previstos en las normas ahora examinadas, sino que la referencia legal equivale más bien a la expresión «lugar de trabajo»”.

99 El profesor Vivero ya apuntaba que la negociación colectiva debía tener un papel importante en la determinación de la circunscripción electoral. Vivero Serrano. Op Cit. Pág. 238.

100 Si bien algún autor como el profesor Jesús Lahera entiende que debe abandonarse “el centro de Trabajo como eje hegemónico del sistema jurídico”. Lahera Forteza. Op. Cit. Pág.24. No es contradictorio, más bien, una consecuencia de la rigidez con la que se ha manejado el concepto.

VIII. Participación de los trabajadores en las decisiones económicas y de producción en la Italia actual: entre el desinterés y la adaptación a la normativa europea

VITO PINTO

Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»

1. Algunas consideraciones preliminares

En Italia, la cuestión de la cogestión o la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa nunca ha logrado imponerse como prioridad en la agenda política, independientemente de la orientación de las mayorías parlamentarias (Ichino, 2013:861). Por lo tanto, las iniciativas que se han tomado en muchas legislaturas, incluida la actual, han sido en su mayoría de carácter cultural. Por otra parte, incluso los actores del sistema de relaciones laborales (es decir, las organizaciones de empresarios y de trabajadores) han mostrado, por lo general, escaso interés en institucionalizar sistemas de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que les afectan, y ésta es sin duda una circunstancia que explica también la discontinua e intermitente atención que la doctrina del Derecho del Trabajo ha dedicado al tema (D'Antona, 1990: 1-3; Olivelli, 2005: 321 - 326).

En este marco general, no puede sorprender que las formas de participación actualmente reguladas por la legislación italiana deriven en su mayoría de la transposición de directivas de la Comunidad Europea y de la Unión Europea. Sin embargo, dado que en el uso actual el término «participación de los trabajadores» indica modalidades también muy diferentes entre sí (D'Antona, 1990: 3), conviene circunscribir el campo de investigación mediante una taxonomía de las formas de participación. De hecho, el objetivo de este apartado del informe es dar cuenta únicamente de aquellos modelos de par-

ticipación de los trabajadores que implican una mediación sindical y, por tanto, una evaluación del interés colectivo de los sindicatos implicados.

Más concretamente, hay que distinguir estos modelos:

- a) la «participación de los directivos» (o cogestión), es decir, la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones estratégicas de la empresa, que se materializará mediante su presencia estable en los órganos sociales;
- b) la «participación económico-financiera», es decir, la participación de los trabajadores posible gracias a la gestión colectiva de los derechos de voto de los trabajadores como accionistas de la empresa empleadora (piénsese en la experiencia estadounidense de *los Employee Share Ownership Trusts* (Alaimo, 1998; Guaglione, 2003).
- c) la «participación en la organización», que se consigue mediante la consulta previa y obligatoria de los representantes de los trabajadores sobre las decisiones y operaciones económicas que puedan repercutir en la organización o en las condiciones de trabajo.

El rasgo que tienen en común estos tipos de implicación de los trabajadores es, por tanto, su influencia en las relaciones de poder/contrapoder dentro de la empresa; lo que los distingue,

en cambio, es su carácter decisorio y, en definitiva, su diferente significado político y cultural.

En consecuencia, quedarán excluidos del discurso los modos de implicación que los estudios y las prácticas de gestión describen en términos de *compromiso laboral*: modelos funcionales para estimular una contribución activa de los trabajadores que vaya más allá de la ejecución del rendimiento debido para reflejarse en la identificación y solución de situaciones críticas, la mejora de los procesos y la introducción de innovaciones organizativas. La participación en equipos o grupos de trabajo más o menos institucionalizados, en estas hipótesis, no afecta a las relaciones de poder/contrapoder en la empresa, sino que es una mera técnica a disposición de *la dirección* para obtener «ese ‘valor añadido’ que el individuo por sí solo no podría aportar» (en palabras del artículo 10, Convenio Colectivo Nacional de Trabajo del sector metalúrgico).

2. El artículo 46 de la Constitución y la cogestión en las empresas sociales y la Sociedad Anónima Europea

Un modelo de cogestión del primer tipo estaba sin duda en la mente de los constituyentes. En efecto, el artículo 46 de la Constitución prevé un «derecho de los trabajadores a colaborar, en las formas y dentro de los límites que establezca la ley, en la gestión de las empresas», como medio de lograr la «elevación económica y social del trabajo [...] en armonía con las exigencias de la producción».

Se trata de una disposición desafortunada, pero merece un breve comentario (Ghezzi, 1975). Desde un punto de vista estructural, deja una gran libertad normativa al legislador ordinario, tanto porque no especifica qué puede entenderse por «colaboración en la gestión» de las empresas (Giugni, 1977), como porque el único límite que impone, a saber, «la armonía con las necesidades de la producción», es muy laxo. La vaguedad del texto, sin embargo, se explica situando la redacción de la Asamblea Constituyente en el contexto de los acontecimientos políticos de la época, marcados a su vez por la experiencia de los consejos de administración reconfigurados

por el Comité de Liberación Nacional de la Alta Italia en abril de 1945. Estos consejos, heredados de la legislación de la República de Salò, eran órganos de la empresa dotados de importantes poderes de administración de esta y, en aquel momento, constituían una realidad que, aunque circunscrita territorialmente, era decididamente controvertida desde el punto de vista político. Es un hecho que el rápido declive de la experiencia de los consejos de administración en el contexto socioeconómico y geopolítico de la inmediata posguerra y, posteriormente, el sustancial desinterés de las fuerzas políticas y sindicales en la materia condujeron al abandono de esta perspectiva normativa.

Esto es así a pesar de que la legislación italiana prevé una forma específica de cogestión limitada, sin embargo, a las empresas sociales (Tola, 2019).. Se trata de empresas peculiares porque el ejercicio de la actividad económica no está orientado al lucro, sino a la persecución de objetivos cívicos, solidarios o socialmente útiles indicados perentoriamente por el propio legislador (artículo 2, apartados 1 y 2, Decreto Legislativo 112/2017).

A este respecto, la ley prevé que, si se cumplen determinadas condiciones, los estatutos de las empresas sociales deben prever la designación, por los trabajadores (y eventualmente también por los usuarios) de al menos un miembro tanto del consejo de administración como del órgano de vigilancia (véase el artículo 11, Decreto Legislativo 112/2017). La disposición, tanto más cuanto que es de origen nacional, es muy innovadora, aunque su aplicación se limite a un contexto, el de la empresa social, en el que el peso de la propiedad y la remuneración del capital invertido están fuertemente atenuados. Además, dado que la actividad económica es funcional a la persecución de intereses no lucrativos, es mucho más probable que los trabajadores compartan la finalidad ideal de la empresa y, de hecho, a veces tienen que compartirla para ser empleados o seguir siéndolo en ella. Esto es aplicable, sobre todo, a las denominadas empresas sociales de inserción laboral que, con independencia de la actividad económica desarrollada, lo son por incluir entre sus em-

pleados un porcentaje no inferior al treinta por ciento de trabajadores muy desfavorecidos (según la definición del artículo 2, apartado 1, 99, Reg. 651/2014/UE) o personas desfavorecidas o con discapacidad o en situación de pobreza tal que «no puedan encontrar y mantener una vivienda de forma independiente» (artículo 2, apartado 4, Decreto Legislativo 112/2017).

Evidentemente, debe plantearse un debate diferente para la implicación de los trabajadores en el contexto de la sociedad anónima europea (Baglioni, 2003; Guarriello, 2003). Como es bien sabido, el estatuto de este tipo de sociedades se rige por el Reglamento 2157/2001/CE, mientras que la información y consulta de los trabajadores, para vencer algunas fuertes resistencias políticas, se regula por la Directiva 2001/86/CE (artículo 1, apartado 4, Reg. 2157/2001/CE). Esta opción ha permitido que cada uno de los Estados miembros goce de un cierto margen de discrecionalidad para adaptar las normas supranacionales a los distintos contextos nacionales (lo que ocurrió, en Italia, con el Decreto Legislativo 188/2005).

Ahora bien, el Reglamento parece contemplar como normal (aunque no necesaria ni vinculante) la presencia de representantes de los trabajadores ya sea en el consejo de administración (si el sistema es unipersonal: cf. artículos 42 y 50, apartados 2 y 3, Reg. Artículos 42 y 50, apartado 2 y 3, Reg.); la directiva, sin embargo, es mucho más flexible en cuanto a las formas a través de las cuales «pueden ejercer su influencia en las decisiones que deben tomarse en la sociedad» (artículo 2, apartado 1h y k, Dir.). Según la directiva, en efecto, la elección de las formas de implicación de los trabajadores se confía prioritariamente a la negociación que debe tener lugar entre los órganos de dirección o de administración de las empresas que pretendan constituir una sociedad europea y una comisión negociadora que represente a los trabajadores de dichas empresas. La cuestión es que la Directiva, si bien contiene dispositivos destinados a excluir el riesgo de un empeoramiento de las normas de participación aplicables a las sociedades nacionales (artículo 7, apartados 2 y 3, Dir. 188/2005), permite de hecho que el estatuto

de una sociedad europea prevea, como alternativa a la participación de la dirección, que un órgano de representación de los trabajadores sea informado y consultado por el órgano de dirección o, también, la institucionalización de un mero procedimiento de información y consulta a las organizaciones sindicales (artículo 9, Dir.; artículo 9, Decreto Legislativo 188/2005).

3. Información y consulta sindical en caso de traslado de empresa

Mucho más extendido, debido esencialmente al impulso de la Unión Europea, está el modelo de participación antes denominado «organizativo». Se trata de una forma de participación menos incisiva que, como se ha anticipado, se resuelve en la información y consulta a los representantes de los trabajadores sobre un determinado funcionamiento o situación de la empresa. En estas hipótesis, el ejercicio de las competencias organizativas o la gestión de las relaciones laborales se procedimentaliza de forma que la consulta a los representantes de los trabajadores se produce con carácter previo a la decisión final.

La circunstancia de que estas formas de implicación de los trabajadores se hayan introducido en Italia a raíz de la transposición de directivas supranacionales explica la extrema segmentación (y, en algunos casos prácticos, competencia, con las consiguientes incertidumbres de aplicación) de las distintas disciplinas.

Históricamente, el primero en introducirse en Italia es el relativo a la transmisión de una empresa, seguido poco después por el relativo a la reducción del personal excedente (Santoro Passarelli, 2004; Vallauri, 2004; Zoli, 2004).

La transmisión de empresa se define, en primer lugar, como «cualquier operación que, a raíz de una transmisión contractual o de una fusión, implique un cambio en la titularidad de una actividad económica organizada, con o sin ánimo de lucro, que existía antes de la transmisión y que conserva su identidad en ésta» (apartado 5 del artículo 2112 del Código Civil). Ahora bien, cuando hayan tomado la decisión de transmitir entre sí una empresa (o una rama de esta) y

ésta emplee a más de 15 trabajadores, los dos operadores económicos afectados están obligados a comunicar por escrito esta intención a los representantes sindicales establecidos en sus respectivas empresas, así como a los sindicatos firmantes de los convenios colectivos que apliquen en las empresas afectadas por la transmisión. La información, que es exigible, aunque sólo se vaya a transmitir una parte de la empresa, debe preceder en «al menos veinticinco días» a la realización del «acto del que derive la transmisión» o de cualquier otro acto, incluso previo a éste, que en todo caso produzca el efecto de vincular a las partes en la transmisión (artículo 47, apartado 1, Ley

428/1990). Tanto la parte que pretende traspasar la empresa como la que pretende adquirirla, más concretamente, deben informar a las contrapartes sindicales de la fecha fijada o incluso sólo hipotética para el traspaso; de los motivos que les han inducido a planificar el traspaso y de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores; y, por último, de las medidas previstas para estos últimos (artículo 47, apartado 1, Ley 428/1990). La ley específica que la obligación de información también puede ser cumplida por las partes indirectamente, a través de la asociación empresarial a la que se adhieran o que les haya otorgado un mandato específico, pero que en cualquier caso sigue siendo firme incluso en la hipótesis de que no haya representantes de los trabajadores establecidos en las dos empresas (en cuyo caso los destinatarios de la información serán los «sindicatos comparativamente más representativos»).

La finalidad perseguida por la ley es, evidentemente, iniciar un debate interlocutorio sobre los cambios previsibles en los ciclos de producción pertenecientes, respectivamente, al cedente y al cesionario antes de que se produzca la transmisión de la empresa y con tiempo suficiente para que las partes puedan incluir en la escritura de transmisión los compromisos que hayan podido contraer en el curso de la consulta sindical a favor de sus respectivos trabajadores.

No obstante, son los destinatarios del aviso quienes deben valorar la conveniencia de ini-

ciar un debate con el cedente y el cesionario. De hecho, en un plazo de siete días a partir de la recepción del aviso, los representantes sindicales o los sindicatos pueden solicitar al cedente y al cesionario que inicien un examen conjunto, y estos últimos están obligados a iniciarlo en los siete días siguientes. El calendario de la consulta, sin embargo, es bastante ajustado, ya que, a menos que se alcance un acuerdo antes, debe concluir diez días después de su inicio (apartado 2 del artículo 47 de la Ley nº 428/1990).

4. Participación de los trabajadores en las reducciones de plantilla

El empresario que pretenda llevar a cabo una reducción de plantilla también está obligado a consultar a los representantes de los trabajadores (D'Antona, 1992: 321; Roccella, Treu, 2002: 326; Biagi, 2003; Zoppoli, 2005: 443).

Los destinatarios de la obligación son todos los empresarios, emprendedores o no, que «empleen a más de quince trabajadores, incluidos los directivos, y que, como consecuencia de una reducción o transformación de actividad o de trabajo, se propongan efectuar al menos cinco despidos, en el plazo de ciento veinte días, en cada unidad de producción, o en varias unidades de producción dentro del territorio de una misma provincia» (apartado 1 del artículo 24 de la Ley 223/1991). A estos hay que añadir los empresarios que han suspendido por razones coyunturales a sus empleados, que temporalmente tienen exceso de personal y cuyos ingresos están garantizados por el Fondo de Garantía Salarial Extraordinario. De hecho, si en el curso de la aplicación de programas destinados a reabsorber el excedente temporal de mano de obra, consideran que no pueden garantizar la reincorporación de todos los trabajadores suspendidos y no pueden recurrir a medidas alternativas, también pueden proceder a su despido previa consulta con los sindicatos (artículo 4, apartado 1, Ley 223/1991).

La regulación de la implicación de los trabajadores sigue el modelo de la de los traslados de empresa. El empresario debe, en primer

lugar, comunicar su proyecto a los representantes sindicales establecidos en la empresa y a las secciones provinciales de las asociaciones sindicales. La comunicación, en particular, debe contener información específica sobre las razones del excedente de personal; sobre las razones técnicas, organizativas o de producción que no permiten la adopción de otras medidas alternativas al despido; sobre el número, la ubicación en la empresa y los perfiles profesionales del personal excedente; sobre el calendario de aplicación del programa; y sobre cualquier medida que el empresario pretenda establecer para reducir el impacto social del despido colectivo (artículo 4, apartados 2 y 3, Ley 223/1991).

Los representantes de los trabajadores, una vez recibida la información, pueden solicitar el inicio de consultas. Más concretamente, en el plazo de siete días a partir de la recepción de la notificación inicial, los representantes y los sindicatos pueden solicitar que se examinen conjuntamente las causas del excedente y la posibilidad de un empleo diferente de los trabajadores, a fin de reducir o evitar los despidos. Esta primera fase de discusión debe concluir en un plazo de cuarenta y cinco días (artículo 4, apartados 5 y 6, Ley 223/1991). Si las partes no llegan a un acuerdo, el examen conjunto continúa durante otros treinta días, pero, esta vez, ante una autoridad administrativa a la que la ley encomienda la tarea de mediador (apartado 7 del artículo 4).

Una vez alcanzado un acuerdo o transcurridos también sin resultado estos treinta días, se da por concluida la consulta y el empresario, en el plazo máximo de los ciento veinte días siguientes, debe identificar a los trabajadores que van a ser despedidos (en función de criterios predeterminados por la ley, si no se llega a otro acuerdo durante la negociación) y notificar el despido por escrito y respetando el plazo de preaviso contractual (artículo 4, apartado 9).

Una disciplina específica, en cambio, se dicta si el empleador es una empresa en estado de liquidación judicial, es decir, en estado irreversible de crisis e insolvencia. En este caso, de hecho, la ley adapta el procedimiento fun-

cional de implicación de los trabajadores a las necesidades de la liquidación judicial (artículo 189, apartado 6, Decreto Legislativo 14/2019).

En primer lugar, la obligación de iniciar el procedimiento de información y consulta recae sobre el liquidador designado por el tribunal para proceder a la liquidación en dos casos durante la continuación provisional de la empresa o cuando dicha continuación no esté ordenada ni autorizada y sea imposible el traspaso de la empresa o de una sucursal de esta, siempre que se cumplan las condiciones para calificar el despido de «colectivo» (es decir, si el liquidador, habiéndose hecho cargo del empresario, debe proceder al menos a cinco despidos, en un plazo de ciento veinte días, en cada unidad de producción, o en varias unidades de producción dentro del territorio de una misma provincia).

En ambos casos, el liquidador deberá comunicar por escrito a los representantes sindicales constituidos en la empresa, así como a las respectivas asociaciones profesionales, su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. También en este caso, la comunicación deberá indicar brevemente los motivos que determinan la situación de excedente; las razones técnicas, organizativas o de producción por las que se considera imposible adoptar las medidas adecuadas para remediar la citada situación y evitar, total o parcialmente, el despido colectivo; el número, la ubicación en la empresa y los perfiles profesionales del personal excedente, así como del personal habitualmente contratado el calendario de aplicación del programa de despidos; las medidas previstas para hacer frente a las consecuencias sociales de la aplicación del programa; y el método de cálculo de las posibles asignaciones de activos distintas de las ya previstas por la legislación vigente y por la negociación colectiva (artículo 189, apartado 6, Decreto Legislativo 14/2019). Dentro de los siete días siguientes, las representaciones de los trabajadores que reciban la notificación podrán presentar por escrito al liquidador una solicitud de examen conjunto. La ley permite que el examen conjunto pueda tener lugar también ante la autoridad administrativa com-

petente si la decisión de reducir la plantilla no se deriva del cese de la actividad de la empresa o de una sucursal de la misma. Si los representantes de los trabajadores no desean participar o la autoridad competente no inicia la consulta en el plazo máximo de cuarenta días, la consulta no tiene lugar. En caso contrario, «se entenderá agotada la consulta si, transcurridos diez días desde su inicio, no se hubiera alcanzado un acuerdo sindical, salvo que el juez delegado, por causas justificadas, autorice su prórroga, antes de su vencimiento, por un plazo no superior a diez días» (artículo 189, apartado 6, letra f, Decreto Legislativo 14/2019).

5. *Comités de empresa europeos y procedimientos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*

Se prevé una nueva declinación de este modelo de participación en favor de los trabajadores de grandes empresas y grupos empresariales cuando éstos estén situados en al menos dos Estados miembros de la UE. Sobre la base de la Directiva 2009/38/CE (Dorssemont, 2010; Alaimo, 2009), la ley obliga a estos empresarios a constituir un comité de empresa europeo o, alternativamente, a establecer un procedimiento que permita a los trabajadores expresar su posición sobre las decisiones de la empresa, aunque éstas se adopten en un Estado miembro distinto de aquel en el que están empleados. La elección entre la constitución de un comité (que, por supuesto, no sería un órgano de la empresa o grupo de empresas) o la articulación de un procedimiento se confía a la negociación entre la dirección de la empresa (o grupo de empresas) y una «delegación especial» de los sindicatos constituida al efecto; y también corresponde a la negociación entre estas partes definir el ámbito de actuación, composición, competencias y duración del mandato del comité o, en su caso, determinar las condiciones y modalidades de aplicación del procedimiento de información y consulta como alternativa a la constitución del comité. Lo que se mantiene es que la competencia del comité o el objeto del procedimiento de información y consulta

se limita a «asuntos transnacionales» (artículo 1, apartado 6, Decreto Legislativo 113/2012).

Se trata de un modelo de participación regulado analíticamente, aunque aquí baste con esbozarlo en lo esencial.

El primer elemento esencial es la identificación de los empresarios que, precisamente por su denominada dimensión comunitaria, son los destinatarios de la disciplina. Ahora bien, se define como «empresa de dimensión comunitaria» toda empresa que emplee «al menos a 1.000 trabajadores en los Estados miembros y al menos a 150 trabajadores por Estado miembro en al menos dos Estados miembros», así como las empresas marítimas que empleen al menos a 1.000 marinos en buques que enarbolan pabellón comunitario y no menos de 150 marinos en al menos dos buques que enarbolan pabellón comunitario. Por otra parte, un «grupo de empresas de dimensión comunitaria» se define como cualquier agrupación de empresas (incluidas las empresas marítimas) encabezada por una empresa matriz cuando emplea en total al menos a 1.000 marinos en el territorio de la Unión Europea (o en buques de pabellón comunitario); al menos dos empresas del grupo están situadas en Estados miembros diferentes; y cada una de ellas emplea al menos a 150 marinos (o, en el caso de las empresas marítimas, cada una de ellas emplea al menos a 150 marinos en uno o más buques de pabellón comunitario).

Existen, pues, ciertos principios que las partes implicadas deben aplicar imperativamente. Así, la información de los representantes de los trabajadores (reunidos o no en comité de empresa) debe ser adecuada en cuanto a contenido, métodos y plazos para permitirles un análisis adecuado de la cuestión y una evaluación en profundidad de la incidencia de la posible decisión en las condiciones de trabajo, de modo que la consulta posterior con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria sea lo más fructífera y constructiva posible. Del mismo modo, la consulta entre las partes debe realizarse también de forma y en un plazo que

permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, pronunciarse sobre las medidas propuestas en un plazo razonable (sin perjuicio de la libertad de la dirección de la empresa o del grupo de aceptar las contrapropuestas sindicales: artículo 2, apartado 1, Decreto Legislativo 113/2012).

Como ya se ha dicho, la regulación de la información y consulta se confía casi íntegramente a un acuerdo entre la dirección de la empresa (o del grupo) y la comisión negociadora, acuerdo que debe celebrarse por escrito y cuyo contenido normal (pero no necesario: artículo 9, Decreto Legislativo 113/2012) está tipificado por la ley. Sin embargo, de nuevo sobre la base de la Directiva, el decreto legislativo establece una serie de «prescripciones», denominadas «accesorias» pero que sería mejor calificar de «subsidiarias», que deben aplicarse si la dirección de la empresa (o del grupo) y la comisión negociadora así lo deciden o si se produce un bloqueo de la negociación entre las partes: así, si la comisión negociadora decide no iniciar las negociaciones o rompe las negociaciones en curso (artículo 8, apartado 5); o si, habiendo recibido la solicitud de la comisión negociadora, es la dirección de la empresa (o del grupo) la que se niega durante más de seis meses a entablar negociaciones; o si las partes, a pesar de haber negociado entre sí, no llegan a un acuerdo en un plazo de tres años a partir de la solicitud de la comisión negociadora de entablar negociaciones (artículo 16).

En estos casos, se prevé que el comité de empresa europeo sea informado de la estructura, de la situación económica y financiera, de la evolución probable de las actividades económicas, así como de la producción y de las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. En particular, se informará al Comité de la situación del empleo y de su evolución probable y se le consultará en caso de decisiones relativas a inversiones, cambios sustanciales en la organización del trabajo (como la introducción de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción), traslado de instalaciones de producción, fusiones de empresas, reducción del tamaño o cierre de

empresas, plantas o partes importantes de las mismas, y reducciones de personal previsibles.

6. La generalización de la implicación de los trabajadores en las empresas de al menos 50 trabajadores

Un cuarto modelo de procedimiento de información y consulta de los trabajadores, tampoco expresamente dirigido a la gestión de acontecimientos específicos de la empresa (como el traslado de empresa o los despidos colectivos: *véase más arriba*), está previsto para los empresarios de al menos 50 trabajadores y se refiere a la situación económica de la empresa, la evolución de la actividad productiva y su evolución previsible, la estructura y la evolución previsible del empleo (y, en caso de riesgo para los niveles de empleo, las contramedidas pertinentes) y, por último, las decisiones de la empresa que puedan implicar cambios significativos en la organización del trabajo, incluso en términos de tipos de empleo (respectivamente, artículos 3 y 4, Decreto Legislativo 25/2007).

La diferencia con respecto a la disciplina dictada para las empresas o grupos de empresas «de dimensión comunitaria» radica en que, aunque en este caso también se transpone una Directiva europea (más concretamente, la Dir. 2002/14/CE), aquí el proceso de toma de decisiones en el que se injerta la interlocución sindical es totalmente interno al territorio nacional.

En este caso, sin embargo, la regulación es más bien exigua (Zoli, 2008; Corti, 2009). La ley confía a la negociación colectiva la tarea de definir «los lugares, tiempos, temas, modalidades y contenidos de los derechos de información y consulta reconocidos a los trabajadores» (artículo 1, apartado 2, y artículo 4, apartado 1, del Decreto Legislativo 25/2007), pero no contiene ninguna norma complementaria en caso de que los interlocutores sociales no inicien las negociaciones, o las rompan, o incluso no lleguen a un acuerdo a pesar de las negociaciones. El marco normativo se completa con la prohibición, impuesta a los representantes de

los trabajadores y a los expertos que les asistan durante la consulta, de revelar información que el empresario califique expresamente de confidencial (artículo 5); el reconocimiento, ciertamente demasiado general, de formas de protección de los representantes de los trabajadores frente a posibles represalias del empresario (artículo 6); y la previsión de sanciones adecuadas para los casos en que el empresario incumpla las obligaciones de información o consulta y para los casos en que los expertos incumplan las obligaciones de confidencialidad antes mencionadas (artículo 7).

Queda la importancia de un procedimiento de consulta que, por su objeto, parece presuponer un interés colectivo en la buena gestión de la empresa como condición para el mantenimiento (y, con suerte, el aumento) del número de trabajadores.

7. Consulta de los representantes sindicales en los procedimientos de reorganización de la empresa

Una forma distinta de consulta, en cierto modo complementaria a la descrita en el apartado anterior, se regula en el Código de Crisis e Insolvencia Empresarial (y, en concreto, en el artículo 4, apartado 3, Decreto Legislativo 14/2019).

Para entender la función de este enésimo procedimiento, hay que tener en cuenta cómo ya la Directiva europea sobre reestructuración e insolvencia tiene entre sus objetivos el de garantizar a las empresas sanas que atraviesan dificultades financieras la posibilidad de afrontarlas a tiempo (Alvino, 2022: 486). De ahí la introducción de herramientas de alerta temprana capaces de «identificar situaciones que podrían conducir a la probabilidad de insolvencia y alertar al deudor de la necesidad de actuar sin demora», de procedimientos que permitan reestructurar las deudas y evitar la insolvencia y, por último, de formas de apoyo a los sindicatos que les permitan evaluar la situación de endeudamiento del empresario así como la credibilidad del plan de reestructuración (artículo 3, apartado 1 y (5); artículo, 8, apartado 1*iii*, Directiva 2019/1023/UE).

Este marco supranacional explica la obligación del empresario de informar y consultar a los sindicatos sobre las determinaciones adoptadas durante las negociaciones para el acuerdo negociado y en la elaboración del plan de regulación de crisis e insolvencia (es decir, el plan destinado a rehabilitar la empresa) si pretenden afectar a una pluralidad de relaciones laborales «aunque sólo sea en lo relativo a la organización del trabajo o a la forma de prestación de los servicios» (artículo 4, apartado 3, Decreto Legislativo 14/2019) (Imberti, 2020: 23, 144).

La obligación de información incumbe a los empresarios que empleen en total a más de 15 trabajadores y que no estén obligados por ley o por un convenio colectivo celebrado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional a activar un procedimiento distinto de información y consulta de los representantes sindicales. La comunicación informativa debe hacerse por escrito, aunque también puede enviarse por correo electrónico certificado, y debe dirigirse a la representación sindical unitaria, si está constituida, o a los representantes sindicales establecidos en la empresa (según las indicaciones del Estatuto de los Trabajadores), así como a los sindicatos de la categoría que hayan estipulado el convenio colectivo aplicado por el empresario. A partir de la recepción de la información, comienzan los tres días de que disponen los sindicatos para solicitar al empresario ser convocados, y a partir de la recepción de esta solicitud, los otros cinco días de que dispone el empresario para iniciar la consulta. Ésta deberá concluir, salvo acuerdo en contrario de los participantes, en un plazo de diez días. Por último, la ley prevé que el empresario pueda clasificar determinadas informaciones como confidenciales y que, en esta hipótesis, los interlocutores sindicales estén obligados a mantener su confidencialidad.

8. Deslocalizaciones de la producción

De origen puramente interno es, por último, la última forma de información y consulta prevista por la ley (artículo 1, apartado 224-237-*bis*, Ley 234/2021) (Ferrara, 2022; Ichino, 2022; Orlandini,

2022). Actualmente, esta ley se considera como una ley contra las deslocalizaciones de producción debido a que fue una reacción política a algunas operaciones de desinversión de plantas industriales que tuvieron un amplio eco, incluso en los medios de comunicación. Sin embargo, desde un punto de vista jurídico, no es así. A diferencia de lo que se prevé para otros fines en casos específicos (cf. artículo 5, apartado 6, Decreto Legislativo 87/2018, convertido con modificaciones en l. 96/2018), de hecho, entre los requisitos previos que imponen la información y la consulta no hay ninguna referencia al fenómeno de la «deslocalización» o «relocalización» de inversiones productivas, en Italia o en el extranjero.

En esta hipótesis, la ley obliga a los empresarios que hayan empleado al menos a 250 trabajadores en el año anterior y que pretendan cerrar un centro, fábrica, sucursal, oficina o departamento autónomo con el consiguiente despido de al menos 50 trabajadores, a notificar previamente su intención a los representantes sindicales constituidos en la empresa, a las secciones provinciales de las asociaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional, a las Regiones afectadas y a los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Económico.

Teniendo en cuenta que dos de los elementos esenciales del caso son el cese, incluso parcial, de la actividad productiva y la consiguiente reducción del personal excedente, es evidente cómo la procedimentalización de la decisión empresarial en cuestión se presenta como una suerte de anticipación del análogo procedimiento de información y consulta preceptivas regulado por la Ley 223/1991. Desde un punto de vista funcional, en efecto, puede afirmarse que se trata de una verdadera duplicación de las obligaciones impuestas al empresario, sin que ello suponga un aumento tangible de la protección de los trabajadores afectados. El objeto de la discusión conjunta en el primer caso son, en efecto, «las razones económicas, financieras, técnicas y organizativas del cierre, el número y los perfiles del personal empleado y el plazo en el que se prevé el cierre» (apartado 227) y la finalidad es llegar a una revisión de la decisión de la empresa o definir las acciones necesarias para atenuar el

impacto negativo de los despidos (apartado 228); cuando la confrontación sindical regulada en la Ley 223/1991 se refiera a las «causas determinantes de la situación excedentaria» y a aquellas «causas técnicas, organizativas o productivas, por las que se considere que no es posible [...] evitar, en todo o en parte, los despidos colectivos» y es funcional, tras examinar también «el número, la ubicación en la empresa y los perfiles profesionales del personal excedente», así como «el calendario de aplicación del programa de reducción de plantilla», para «hacer frente a las consecuencias en el plano social de la aplicación del propio programa» (artículo 4, apartado 3, Ley 223/1991). Este tipo de duplicación de obligaciones es la razón por la que existen serias dudas sobre la legitimidad constitucional de la disciplina en cuestión desde el punto de vista de la razonabilidad de las limitaciones impuestas a la libertad de iniciativa económica.

Por otra parte, la ley considera implícitamente normal la sucesión entre ambos procedimientos cuando establece, por ejemplo, que deben transcurrir al menos ciento ochenta días entre el inicio del primero con la comunicación a los interlocutores sociales y a las instituciones interesadas de la información pertinente y el inicio del segundo (apartado 227); o que, en caso de acuerdo sindical sobre el plan de gestión de la desinversión, el empresario que deba enviar posteriormente la información a que se refiere la Ley 223/1991 está exento del pago de una cotización que, de otro modo, sería obligatoria (apartados 231 y 235).

En todo caso, son nulos de pleno derecho los despidos anunciados como consecuencia del cierre definitivo de una localidad, planta, sucursal o departamento autónomo sin que el empresario haya cumplido con la obligación de información regulada en la l. 234/2021 (apartado 227).

La ley prevé sólo dos hipótesis en las que los empleadores están exentos de la obligación de información y consulta en cuestión: cuando «se encuentren en condiciones de desequilibrio patrimonial o económico-financiero que hagan probable su crisis o insolvencia y que puedan acceder al procedimiento de solución negociada» de la crisis (artículo 1, apartado 226, Ley 234/2021) y en las hipótesis de liquidación

judicial (artículo 189, apartado 7, Decreto Legislativo 14/2019). La exención, sin embargo, no implica la ausencia de confrontación entre el empleador y las partes sindicales, pero sólo que se produce en las formas ya establecidas (*supra*, apartados 7 y 4, respectivamente).

La comunicación a los sindicatos y a las instituciones del plan de cierre determina la apertura del procedimiento y, a partir de este momento, los sesenta días de que dispone el empresario para elaborar y presentar a los interlocutores un plan de acción destinado a «limitar las consecuencias profesionales y económicas del cierre» del centro de producción. A partir de este mismo momento se le prohíbe, bajo pena de nulidad, anunciar despidos individuales o colectivos por causas económico-productivas (apartados 227 y 233).

El plan de acción es el núcleo del procedimiento y objeto de debate sindical e institucional. La ley exige que describa las acciones previstas para salvaguardar los niveles de empleo y las intervenciones para minimizar los conflictos derivados del despido del excedente de mano de obra (como el recurso a amortiguadores sociales, la recolocación en otros empleadores y los incentivos al despido); las acciones destinadas a la reinserción laboral o al autoempleo de los trabajadores que serán despedidos (como la formación y la reconversión profesional, posiblemente cofinanciadas por las regiones afectadas) las condiciones y perspectivas de una posible venta de la empresa o de las filiales de la empresa a los mismos trabajadores o a cooperativas creadas específicamente por ellos; los posibles proyectos de reconversión del lugar de producción, incluso con fines socioculturales en favor del territorio afectado; el calendario y las modalidades de ejecución de las acciones previstas, que nunca podrán exceder de un año (apartado 228).

El examen conjunto del plan debe concluir en el plazo de ciento veinte días desde su presentación o incluso antes, si se alcanza un acuerdo sindical (eventualmente, previa reformulación total o parcial del propio plan). La ley, por otra parte, refuerza la capacidad de influencia que pueden ejercer los representantes sindicales e institucionales al incentivar económicamente al empresario para

que acepte las peticiones formuladas por sus interlocutores al prever, como se ha anticipado, una reducción de los costes de cotización asociados a los despidos colectivos posteriores.

Si se llega a un acuerdo sobre el plan, tal como se presentó inicialmente o se modificó y completó posteriormente, el empleador está obligado a ejecutar las acciones previstas en él con el calendario y las modalidades definidas de común acuerdo (apartado 231). Además, está obligado a informar mensualmente a las personas que firmaron el plan sobre el estado de ejecución del mismo, destacando el cumplimiento del calendario y las modalidades de ejecución, así como los resultados de las acciones emprendidas (apartados 234 y 235).

En cambio, si las partes no llegan a un acuerdo sobre el plan, el empresario puede iniciar el procedimiento de despido previsto en la Ley 223/1991, de conformidad con las normas establecidas en la misma.

9. Las perspectivas de la participación en Italia

Como se ha anticipado, la condición fundamental para que la participación de los trabajadores (como colectivo profesional y no *uti singuli*) en los procesos de toma de decisiones sea efectiva y no meramente formal es la existencia de una convergencia significativa entre las iniciativas político-legislativas y el papel de los interlocutores sociales (y las estrategias sindicales, en particular). Asimismo, se ha anticipado cómo, también en esta XIX legislatura, se han tomado una serie de iniciativas legislativas en este sentido (cf. las propuestas presentadas a la Cámara de Diputados núm. 300 de 13 de octubre de 2022; 1184 de 29 de mayo de 2023; 1299 de 13 de julio de 2023; 1310 de 17 de julio de 2023 y 1617 de 15 de diciembre de 2023; así como el proyecto de ley presentado al Senado de la República núm. 431 de 21 de diciembre de 2022).

Por el momento es difícil predecir cuál podría ser el resultado de estas iniciativas, también porque, aunque la actividad de las comisiones parlamentarias pertinentes sigue siendo intensa, el tema está completamente ausente del debate público.

No obstante, hay que dejar constancia de dos hechos nuevos. El primero es que, en el acuerdo interconfederal sobre los «contenidos y orientaciones de las relaciones laborales y de la negociación colectiva» de marzo de 2018, Confindustria y CGIL, CISL y UIL acordaron por primera vez impulsar, especialmente a través de la extensión de la negociación de segundo nivel (territorial o corporativa, según las prácticas que se hayan consolidado en los sectores productivos) «aquellos procesos de cambio cultural capaces de incrementar las formas e instrumentos de participación organizativa en las empresas». La fórmula utilizada, por supuesto, es bastante ambigua, ya que podría referirse tanto a formas de *compromiso laboral* como de mediación sindical en decisiones de carácter organizativo. No obstante, este acuerdo interconfederal es una de las referencias explícitas de la proposición de ley de iniciativa popular promovida por la CISL y presentada en el Congreso de los Diputados el 27 de noviembre de 2023 (marcada con el nº 1573). Y este es el segundo hecho novedoso: que una confederación sindical haya emprendido acciones para movilizar el número de votantes necesario para activar el proceso legislativo (de conformidad con el artículo 71, apartado 2, Constitución) (Ales, 2023; Corti, 2023; Treu, 2023).

Se trata, además, de una propuesta legislativa extremadamente articulada que tiende a regular todas las formas de participación de los trabajadores, tal como se estipula al principio de este escrito.

En primer lugar, la propuesta pretende meritoriamente modificar el derecho de sociedades y, más concretamente, crear espacios de negociación colectiva para introducir formas de participación en la gestión de las empresas con ánimo de lucro, así como de participación económica y financiera. De hecho, en la actualidad, la legislación italiana no permite que los estatutos de las sociedades prevean el nombramiento de trabajadores o representantes de los trabajadores como miembros de los órganos sociales; tampoco permite que los trabajadores/accionistas celebren contratos de fideicomiso con el fin de delegar el derecho de voto en las juntas de la sociedad.

El proyecto de ley, además, tiende a consolidar y difundir, mediante el reconocimiento de incentivos adecuados, algunas experiencias en las que la negociación colectiva ha previsto la constitución de comisiones paritarias a nivel de empresa (es decir, compuestas por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores) con la misión de «definir planes de mejora e innovación de productos, procesos productivos, servicios y organización del trabajo» (artículo 10, propuesta de ley); y obligar a los empresarios a constituir comisiones paritarias, en las que participen representantes sindicales de la empresa o de las organizaciones sindicales, para ser informados y consultados sobre las cuestiones, en los foros, tiempos y forma que establezca la negociación colectiva (artículo 12, apartado 1, propuesta de ley). Información y consulta que, como mínimo, debe referirse a los datos económicos y financieros de la empresa; las opciones estratégicas y de inversión, con los correspondientes planes industriales; la introducción de nuevos modelos de organización empresarial y la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones y de control; la adopción de planes de apoyo a la transición ecológica y digital, así como a la sostenibilidad social de la empresa; la situación, estructura y evolución previsible del empleo en la empresa y en la unidad de producción, incluidas cualesquiera medidas para evitar consecuencias negativas sobre los niveles de empleo o para promover el reciclaje profesional de los trabajadores; programas y planes de formación para los trabajadores (artículo 12, apartado 2, propuesta de ley).

De aprobarse, por tanto, esta propuesta aumentaría aún más las formas de información y consulta de los trabajadores, incrementando así la complejidad del marco normativo existente; aunque el proceso parlamentario actualmente en curso podría brindar la oportunidad de una intervención para reorganizar y racionalizar un dispositivo que, como se ha demostrado, ha crecido esencialmente por la sedimentación de normas de derivación supranacional.

(El texto se entregó para su publicación el 19 de diciembre de 2024).

IX. Inteligencia artificial (IA) centrada en humanos a través de la participación de los empleados – Un estudio de caso: el Comité de empresa Deutsche Telekom

THOMAS HAIPETER

Faculty of Social Sciences, Institute for Work, Skills and Training, University of Duisburg-Essen

MANFRED WANNÖFFEL

Department of Social Sciences, Ruhr-University, Bochum

1. Introducción

Este apartado del informe versa sobre el papel de la participación de los empleados en el proceso de implementación de la IA, desde un punto de vista tanto teórico como empírico, a partir de un estudio de caso del sector de las telecomunicaciones alemán. Por un lado, los esquemas teóricos hacen hincapié en ciertos conceptos de participación de los empleados y democracia en el lugar de trabajo para especificar la base normativa de la IA aplicada a humanos en el entorno laboral, todo ello en el contexto europeo. Por otro, el análisis del estudio de caso pone de relieve prácticas sociales de la IA centrada en humanos a fin de especificar criterios sobre el papel de los representantes de los empleados y la política laboral para implementar de manera sostenible tecnologías digitales. En economías de mercado coordinadas como la alemana, las estrategias de gestión y la implementación de nuevas tecnologías están muy condicionadas por las instituciones sociales y las regulaciones de las relaciones laborales. Sin embargo, la forma en que se desarrolla este proceso de configuración y los efectos posteriores no los determina la mera existencia de las instituciones sociales, sino las estrategias y actividades concretas de los actores de las relaciones laborales y los recursos de poder y las capacidades en que estos actores pueden basarse.

La contribución se estructura en dos fases. En primer lugar, analizaremos algunos conceptos sociológicos de la participación de los trabajadores, como la participación, el análisis del proceso laboral o los modelos de producción que se pueden utilizar para el análisis de la participación de los trabajadores en la implementación de la IA. En este contexto, también resumiremos lo que ya se sabe sobre las formas en que los comités de empresa han influido activamente en la implementación de las tecnologías digitales a lo largo de los últimos años (Haipeter y Schilling, 2023; Hirsch-Kreinsen, 2023a y b; Kuhlmann, 2023; Pfeiffer, 2023).

En segundo lugar, nos centraremos en un caso práctico, ampliamente analizado y reconocido a escala internacional, el de las regulaciones de IA de Deutsche Telekom, en el que la participación de los empleados y la cogestión del comité de empresa del grupo demostraron tener efectos bastante relevantes para una implementación socialmente sostenible de la IA, desarrollando para ello tres instrumentos: un manifiesto, una hoja de ruta digital y una nueva forma de ágiles acuerdos de empresa en materia de TI (Bargmann, 2022; Doellgast *et al.*, 2022; Doellgast, 2023; Doellgast y Kämpf, en prensa). En Deutsche Telekom, desde 2016, el comité de empresa del grupo y la dirección han llegado a varios acuerdos de empresa relacionados con la introducción de tecnologías digitales

y, sobre todo, con la implementación y el uso de la IA¹ Han redactado un «Manifiesto de la IA» que tiene en cuenta las principales directrices éticas de la Ley de IA de la Comisión Europea y la estrategia nacional en materia de IA del Gobierno alemán.² El «Manifiesto de la IA» pretende estructurar los procesos de toma de decisiones acerca de la introducción de nuevos sistemas de IA con nuevas formas de acuerdos de empresa ágiles. Estos nuevos acuerdos otorgan a los comités de empresa una voz destacada en el proceso de aplicación, incluido el derecho de veto, e incluyen principios que deben cumplir los nuevos sistemas de TI. Considerados en su conjunto, estos instrumentos, las nuevas formas de acuerdos de empresa ágiles y el «Manifiesto de la IA», representan una forma particularmente amplia de participación de los comités de empresa y los empleados en el sector de las telecomunicaciones. El siguiente análisis se centra en los desafíos potenciales para la participación de los empleados en el proceso de implementación de la IA.

La cuestión de la participación de los empleados en el contexto de la implementación de la IA arroja luz sobre la relación entre las instituciones sociales y las prácticas económicas al centrarse en el desempeño de los actores institucionales. El análisis evalúa las condiciones y actividades que permiten que los actores institucionales sean eficaces a la hora de configurar las transformaciones digitales. Eficacia significa aquí tanto el hecho de que la implementación de tecnologías esté bajo la influencia de estos actores sociales como que la política laboral en el seno de la empresa sea un instrumento relevante para proteger el empleo y las condiciones de trabajo. La importancia que ello reviste parece ser aún mayor en vista del debate político en curso en la UE, y en sus estados miembros, sobre el desarrollo futuro de la Ley de IA de la UE y la mejora de las oportu-

nidades jurídicas de información, consulta y participación.

2. Conceptos clave de la participación de los empleados

En este apartado se presentan algunos conceptos relativos a la participación de los trabajadores y se sostiene que tienen un valor analítico adicional para comprender el papel y las formas que puede adoptar dicha participación en la implementación de la IA u otras formas de tecnologías digitales. El primero de estos conceptos es el de la *participación* en sí, que tradicionalmente se encuentra entre los conceptos clave de la sociología laboral e industrial. En épocas anteriores, la participación se consideraba una característica propia de la acción colectiva de los sindicatos o de otros modos de representar los intereses de los trabajadores. En este sentido, se consideraba que formaba parte de los «derechos de ciudadanía industrial» de los trabajadores (Marshall, 1950). En cualquier caso, desde este punto de vista, la acción colectiva se desarrollaba más allá de los límites de la organización de cada empresa, ya fuera como en la tradición británica de la «democracia industrial», como un rasgo distintivo de la negociación colectiva entre los patronos y los sindicatos, tanto independientes como profesionalizados, o como en la tradición alemana de la «democracia económica», como resultado de la participación sindical en la planificación centralizada de la economía. En estos conceptos generales no se daba un papel independiente de la participación directa en el ámbito de la empresa o del centro (Haipeter, 2019a).

Sin embargo, hoy en día la participación se considera, por el contrario, un elemento independiente de las relaciones laborales *además* de la negociación colectiva. Mientras que esta última trata de la contratación colectiva de normas laborales, la primera trata de tener voz y voto en las condiciones concretas en las que se utiliza la mano de obra en la organización del proceso laboral. Esto significa que la

¹ En el sistema de cogestión a varios niveles (comité de empresa local, comité de empresa de grupo, comité de empresa europeo), el comité de empresa del grupo Telekom lidera las negociaciones con la dirección sobre la introducción de la IA

² Véanse <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence> y <https://www.ki-strategie-deutschland.de/home.html> (26-6-2023).

participación directa es la piedra angular de lo que puede llamarse «democracia en el trabajo», basada en ciertos derechos de los que los trabajadores pueden disfrutar más allá de las condiciones contractuales de la venta de la fuerza de trabajo, ya sean pactadas legal y/o colectivamente (Dukes y Streeck, 2023).

El de *participación* como concepto analítico surgió en la década de 1960, impulsado tanto por el hecho de que en varios países europeos se implantaron derechos estatutarios de participación en los negocios y las empresas en el transcurso de la reconstrucción de posguerra de las economías como por la crítica de las estructuras representativas de los movimientos laborales que se desarrollaron en los años sesenta. Desde entonces, la participación ha sido considerada un elemento democrático dentro de la economía que se basa en influir en la toma de decisiones de las empresas tanto de manera representativa por parte de los representantes de los trabajadores como de forma directa por parte de los propios empleados dentro de los negocios y las empresas. Como tal, el de *participación* se ha convertido en un concepto importante en la investigación comparativa sobre las relaciones industriales y, al mismo tiempo, en un concepto interdisciplinario que también se utiliza en la teoría de la organización o de los recursos humanos (Wilkinson, 2011).

Además, la participación en este sentido puede revestir formas muy diferentes, que van desde la información hasta la consulta y la cogestión. En el caso de la información, los trabajadores o sus representantes deben ser informados sobre las decisiones de la dirección; la consulta significa que pueden expresar sus intereses en relación con esas decisiones, que pueden incluirse o ignorarse en el proceso de toma de decisiones; en el caso de la cogestión, por último, la decisión no puede tomarse sin el consentimiento de los trabajadores. En la mayoría de los países europeos con derechos de participación establecidos por ley, dichos derechos se refieren tan solo a la información y la consulta (Haipeter, 2019a). Esto también es válido para el ámbito europeo y su institución central, los comités de empresa europeos.

Una de las excepciones más importantes a esta regla es Alemania, donde los derechos de participación también incluyen la cogestión, al menos en lo que respecta a ciertos asuntos de la implementación de nuevas tecnologías.

El caso alemán es instructivo para nuestro análisis, tanto porque incluye las formas más desarrolladas de participación en el sentido de cogestión como porque nos referimos a él en nuestro estudio de caso sobre el papel del comité de empresa del grupo Deutsche Telekom. Los derechos de cogestión, tal como se enumeran sobre todo en el famoso § 87 de la Ley de Estatutos de Empresa alemana, abarcan varias cuestiones, que van desde la distribución y la posición de las horas de trabajo hasta los métodos salariales o la organización del trabajo en equipo. De especial importancia para las cuestiones de la digitalización son el § 87.6, que garantiza la cogestión en caso de introducción y aplicación de instrumentos técnicos que puedan utilizarse para controlar la conducta y el rendimiento de los empleados, y el § 87.14, que trata de la cogestión en la regulación del trabajo móvil basado en tecnologías de la información. Además, el § 80.3, introducido en la Ley de Modernización de los Comités de Empresa de 2021, ofrece hoy en día a los comités de empresa la oportunidad de consultar a un experto externo en caso de que se introduzcan sistemas de inteligencia artificial y deban ser evaluados por dichos comités sin recibir permiso por parte de la dirección.

La participación en este sentido puede considerarse un conjunto de derechos colectivos institucionalizados de los empleados. Sin embargo, como normas jurídicas, estos derechos nos dicen poco acerca de cómo funciona la política laboral en situaciones sociales concretas y en qué medida configuran realmente las prácticas sociales. Aquí entra en juego un segundo concepto importante para abordar la participación de los empleados: la noción del proceso laboral como un terreno de política, conflictos y pugnas. Este enfoque ha sido desarrollado en el debate británico sobre el proceso laboral, que destaca el aspecto del control en las estrategias de la empresa como un medio

para regular y controlar el proceso laboral y para afrontar el problema de transformar la fuerza de trabajo en trabajo concreto (Thompson, 1990).

Sin embargo, como ha mostrado esta tradición de investigación, se pueden distinguir estrategias de control bastante diferentes. El control no significa que la dirección intente supervisar todos los aspectos del proceso de trabajo. En cambio, las estrategias de control pueden oscilar entre los polos extremos del control directo (como en las formas tayloristas de gestión científica con altos niveles de división del trabajo, la separación rígida de la ejecución y el control, y la concentración del conocimiento del proceso de trabajo en manos de la dirección), por un lado, y la autonomía responsable por el otro, en cuyo caso se da a los trabajadores un amplio margen de maniobra para aplicar sus cualificaciones y conocimientos (Friedmann, 1977). Según este punto de vista, la dirección no solo debe tomar decisiones, sino que también hay espacio para disputas, negociaciones y compromisos entre la dirección y los trabajadores sobre cuestiones relativas al control en el trabajo.

De modo complementario, Edwards (1979) distinguió tres formas de control como expresión del «antagonismo estructurado» que caracteriza a la relación entre el trabajo y el capital en la fábrica, que se negocia y renegocia constantemente. El control en este sentido conlleva un sistema de regulación política. Según Edwards, las tres formas de sistemas de control son el control simple o personal por parte de gerentes y superiores que supervisan el proceso de trabajo; el control técnico a raíz de las demandas y conexiones de artefactos tecnológicos y máquinas como la línea de montaje, y, por último, el control burocrático a raíz de la institucionalización del control en forma de descripciones de puestos de trabajo o reglas de promoción. Las dos últimas formas despersonalizan y con ello, según Edwards, mistifican las relaciones de control como necesidades tecnológicas independientes o reglas institucionales.

Este análisis vincula el control y los conflictos sobre cuestiones relativas al control con el aspecto

del consentimiento como condición previa para sistemas de control estables. Según Burawoy (1985), los contextos laborales se caracterizan por tres dimensiones fuertemente conectadas: la dimensión económica de la producción de bienes o servicios, la dimensión política en el sentido de la producción de relaciones sociales y la dimensión ideológica al producir experiencias de esas relaciones. Los intereses de los trabajadores y de la dirección se coordinan dentro de las dimensiones política e ideológica del trabajo en la fábrica, lo que da lugar a una hegemonía dentro de regímenes laborales más o menos estables que no son continuamente cuestionados. Esto es aplicable sobre todo a regímenes basados en un equilibrio de poder más o menos estable entre el trabajo y el capital, pero mucho menos a regímenes hegemónicos coercitivos o despóticos en los que el poder y la coerción son visibles y pueden conducir a disputas.

Teniendo en cuenta esta serie de factores del proceso laboral, la teoría al respecto sugiere analizar la digitalización del proceso laboral en relación con cuestiones como la cualificación o la merma de la cualificación de la mano de obra, los efectos sobre la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores, los regímenes de control y las formas en que las tecnologías digitales contribuyen a las estrategias de control existentes o las modifican y, finalmente, la producción de consentimiento sobre la implementación de tecnologías digitales en el proceso laboral (también Briken *et al.*, 2017).

Aun así, como sostienen Thompson y Laaser (2021), al analizar la tecnología tiene sentido distinguir entre estrategias de gestión de primer y segundo orden: las de primer orden se refieren al desarrollo y adopción de sistemas tecnológicos en las interacciones entre empresas, actores estatales y ámbitos científico-profesionales, mientras que las de segundo orden se refieren a la implementación de tecnologías y estrategias concretas de control y a las negociaciones y disputas fruto de estas estrategias. Además, en línea con el concepto de *modelos de producción* que vincula las dimensiones de las estrategias de la empresa (incluidas las financieras y de producto), la or-

ganización de los procesos (incluido el laboral) y las relaciones laborales entre la dirección y los representantes de los trabajadores (Boyer y Freyssenet, 2003), los autores sostienen que el régimen de control está integrado en un régimen regulatorio de regulación laboral y un régimen de acumulación que incluye las condiciones de la competencia y las finanzas.

Como han demostrado las investigaciones, la participación de los trabajadores y la forma en que puede ponerse en práctica en conflictos sobre la autonomía, el control o la cualificación depende en gran medida de los *recursos de poder* con los que los actores puedan contar en el proceso laboral (Schmalz y Dörre, 2014). Los más importantes de estos recursos para una participación real de los trabajadores son: 1) el poder estructural, que se basa en las posiciones de mercado y organizativas de los trabajadores y que les da poder personal o da poder a los actores colectivos en los que están organizados; 2) el poder organizativo, es decir, la alta densidad sindical o la capacidad de movilizar a los trabajadores en conflictos concretos relacionados con la participación, y 3) el poder institucional, que se basa en los derechos jurídicos de representación de los trabajadores en las empresas, tanto en términos de la organización de estos actores como de los derechos concretos de información, consulta o formas más avanzadas de participación de los que puedan disponer. En la literatura se ha destacado que, en el contexto de la digitalización, una cuarta forma de poder puede desempeñar un papel importante: el discursivo, que determina la manera en que se interpretan las tecnologías digitales, ya sea como instrumentos de autonomía y mejora de las condiciones de trabajo o como instrumentos de competitividad, racionalización y control (Kuhlmann y Rüb, 2020).

Sin embargo, este análisis se centra en cuestiones potenciales sin tener en cuenta la acción concreta de los representantes de los trabajadores y los trabajadores ni los conflictos, negociaciones o nuevas formas de consenso que podrían surgir en torno a estas cuestiones. Este tipo de análisis requiere estudios de

caso profundos, también en combinación con estudios sectoriales, para comprender mejor las políticas empresariales en materia de digitalización y el papel de las relaciones laborales y las regulaciones en las que se inscribe su implementación. Esto es lo que el artículo intenta demostrar en el caso del papel desempeñado por los comités de empresa de Deutsche Telekom. Antes de hacerlo, ofrecemos un breve resumen de los hallazgos relacionados con la digitalización y el papel de la cogestión y los sindicatos en Alemania

3. Comités de empresa y participación de los trabajadores en los procesos de digitalización

¿Qué sabemos sobre el papel que desempeñan los comités de empresa y los sindicatos en los procesos de digitalización que se dan en Alemania? ¿Participan activamente en estos procesos, son un actor decisivo en los conflictos y el consenso en el proceso de trabajo e influyen en el desarrollo de los modelos de producción? Los resultados sobre esta cuestión son, a primera vista, bastante ambiguos (Kuhlmann, 2023). Esto es particularmente cierto en lo que respecta a los comités de empresa, que, como actores de la cogestión, están en el centro de la participación en las negociaciones sobre la digitalización del proceso laboral (Haipeter y Schilling, 2023). En primer lugar, se puede afirmar a grandes rasgos que la codecisión representa un «entorno regulador» para la implementación de las tecnologías digitales, en la medida en que las negociaciones entre los actores colectivos de la dirección y los representantes de los trabajadores permiten ciertas formas de uso de las tecnologías y limitan otras (Krzywdzinski *et al.*, 2022). Esto se ha demostrado empíricamente, en particular en el caso de los *wearables* y los sistemas de asistencia digital que se han introducido en el sector logístico y en las áreas de producción del sector manufacturero. En este caso, los comités de empresa han demostrado ser capaces de negociar restricciones al control del rendimiento basado en datos, amparándose para ello en sus derechos de codecisión

y aceptando los efectos de la racionalización como base del acuerdo (Falkenberg, 2021; Krzywdzinski *et al.*, 2022).

No obstante, este hallazgo es aún poco concluyente en cuanto a las estrategias y opciones concretas que han desarrollado los comités de empresa para abordar la digitalización. La mayoría de los estudios concluyen que abordan los proyectos de digitalización de manera esencialmente reactiva, lo cual significa que los comités de empresa desarrollan ante todo demandas de protección e intentan reducir o compensar las consecuencias negativas que la digitalización pueda acarrear para el empleo y las condiciones de trabajo. Estas pautas de acción se pueden distinguir de los intentos más activos de tener una mayor influencia en el diseño de la tecnología y la organización del trabajo asociada, un enfoque que parece adoptarse con mucha menos frecuencia.

Como muestran Kuhlmann y Voskamp (2019) en su estudio sobre la digitalización en la ingeniería mecánica, los representantes de las empresas tienden a sentirse inquietos y abrumados, sobre todo en las pymes, por la falta de recursos, las competencias técnicas limitadas y la poca implicación de la dirección. La situación puede ser diferente en las empresas más grandes, donde los recursos son mejores y la dirección es más cooperativa. Por consiguiente, los autores contrastan las estrategias de los comités de empresa con la actitud de espera y repliegue hacia posiciones de acción consolidadas, por un lado, y las reivindicaciones de participación proactiva, por otro, en cuyo contexto se intenta ejercer influencia en los proyectos sobre el trabajo y la organización.

En su estudio sobre los conflictos en torno a la digitalización en las empresas, Rüb *et al.* (2021) destacan que el objetivo de influir activamente en los procesos de digitalización y desarrollar sus propias reivindicaciones estratégicas pueden, en el mejor de los casos, perseguirlo los comités de empresa con abundantes recursos de las grandes empresas, mientras que, en las más pequeñas, los cuellos de botella de los recursos de los comités de empresa

en cuanto a tiempo, personal, conocimientos y asertividad dificultan su contribución a la configuración del cambio. Es por ello que una política de protección reactiva sigue siendo una estrategia primordial y, para muchos comités de empresa, la única posible para hacer frente a la digitalización, sobre todo porque en muchas empresas predomina un discurso competitivo, aceptado por los propios comités de empresa, que ve las tecnologías digitales y el potencial de racionalización y productividad asociado a ellas como una condición previa ineludible para la competitividad, así como para evitar la deslocalización y mantener el empleo. (Bahnmüller *et al.* 2023) comparten esta valoración en su reciente análisis de las empresas del sector metalúrgico con un fuerte componente de digitalización. Los autores señalan que la actuación de los comités de empresa en los procesos de digitalización es, por lo general, reactiva y enfocada al control y la supervisión. El apoyo activo a los proyectos de digitalización es tan poco frecuente como la participación de los comités de empresa en los equipos que planifican y desarrollan dicha digitalización. Esto se debe, por un lado, a los cuellos de botella en materia de recursos de los comités de empresa, que no permiten actividades más amplias, pero, por otro, también a la idea de que de esta manera es posible representar con bastante eficacia los intereses de los trabajadores, sobre todo mediante la negociación de los efectos sobre el empleo y los controles del rendimiento.

Estos resultados coinciden con los de la encuesta realizada en el marco del «atlas de la transformación» del sindicato del sector metalúrgico alemán, IG Metall (Gerst, 2020). Según este sondeo, solo un pequeño porcentaje de los comités de empresa se informan y se implican en los proyectos de cambio en una fase temprana. Desde el punto de vista sindical, Gerst valora como «desastrosa» esta forma de representación de los intereses por parte de los comités de empresa, ya que, a su juicio, solo mediante una participación más activa se puede influir en la seguridad laboral y las buenas condiciones de trabajo a largo plazo en beneficio de los empleados.

Sin embargo, existen ejemplos de comités de empresa que desempeñan un papel más activo en la configuración de la digitalización. Según Rego (2022), los requisitos previos para ello son dos: dar una gran importancia estratégica a la digitalización como campo de acción de los comités de empresa y que estos últimos cuenten con abundantes recursos. En estas condiciones, los comités de empresa pueden adoptar una postura más activa en materia de digitalización y elaborar estrategias y plantear reclamaciones frente a la dirección de la empresa. Hay dos condiciones que se consideran importantes para que los comités de empresa den forma estratégica a la digitalización: por un lado, organizar eficazmente el trabajo que llevan a cabo agrupando competencias en comités temáticos, y, por otro, organizar la participación directa de los trabajadores en la cogestión representativa de los comités de empresa a modo de recurso para movilizar las competencias de los trabajadores como expertos en su trabajo.

Estos hallazgos están en línea con el análisis de Lévesque y Murray (2010), quienes destacan dos aspectos de las capacidades de participación de los sindicatos o los comités de empresa. El primero es la reorganización interna del trabajo del comité de empresa mediante la reestructuración de los órganos y comités, la creación de grupos de trabajo y de proyectos, la garantía de que los representantes de los trabajadores adquieran conocimientos internos mediante la formación, la incorporación de expertos externos a través de especialistas o mediante la planificación estratégica de la composición del órgano del comité de empresa a partir de los diferentes ámbitos de especialización de una empresa (véase también Niewerth y Massolle, 2022). El segundo aspecto complementario es la participación de los trabajadores. Se trata básicamente de utilizar sus conocimientos especializados y, al mismo tiempo, aumentar la legitimidad de la representación de sus intereses (Bella *et al.*, 2022; Niewerth y Massolle, 2022). No obstante, estas prácticas parecen ejercerse poco más allá de los comités de empresa particularmente activos. Según Bahn Müller

et al. (2023), los comités de empresa apoyan formas de participación de la dirección en el marco del *lean thinking*, pero no practican la participación de los trabajadores como un elemento sistemático de su propio trabajo.

Además, hay un tercer aspecto que rara vez se tiene en cuenta en el estudio de la representación de intereses y que es importante en el caso alemán: la división del trabajo entre comités de empresa y sindicatos como fundamento de la capacidad de acción de los primeros. Esta división del trabajo se ha caracterizado tradicionalmente por servicios de apoyo mutuo: los sindicatos capacitan a los comités de empresa, los ayudan a atender solicitudes específicas, les otorgan poder organizativo y les ahorran trabajo mediante la firma de convenios colectivos, mientras que, a la inversa, los comités de empresa controlan el cumplimiento de los convenios colectivos, regulan cuestiones relacionadas con la empresa y el lugar de trabajo, y reclutan nuevos miembros para los sindicatos. En esta división del trabajo, los comités de empresa solo recurrían a las competencias de los sindicatos cuando las necesitaban, un enfoque que, según han valorado los sindicatos, ya no es sostenible y habría que sustituir por un posicionamiento sindical más activo con el fin de sentar las bases de una reivindicación más amplia de dar forma al futuro (Gerst, 2020).

Los sindicatos alemanes han centrado estas actividades en proyectos en los que intentan reforzar las capacidades de los comités de empresa para que desempeñen un papel más activo en las negociaciones y desarrollen estrategias propias como alternativa a las de la dirección. En este contexto, el sindicato metalúrgico IG Metall ha puesto en marcha varios proyectos que han intentado facilitar que los comités de empresa, y en particular a los de las pymes con pocos recursos y capacidades, participen más activamente en todo lo relacionado con la digitalización, negocien acuerdos sobre cómo abordar proyectos de digitalización y desarrollen conceptos propios sobre las estrategias empresariales basadas en tecnologías digitales; los más importantes son el proyecto

«Arbeit und Innovation», junto con la Fábrica de Aprendizaje de la cátedra de Sistemas de Producción de la Universidad del Ruhr, con sede en Bochum («Trabajo e innovación»), y «Arbeit 2020» («Trabajo 2020»). En este último proyecto, los comités de empresa recibieron el apoyo de consultores externos y representantes sindicales mediante la celebración de hasta diez talleres en cada caso, que tuvieron lugar en el puesto de trabajo (Haipeter, 2019b). Estos talleres intentaron alcanzar tres objetivos: en primer lugar, desarrollar un mapa de digitalización del negocio junto con los empleados; en segundo lugar, debatir las implicaciones políticas de estos hallazgos e identificar temas centrales como la protección del empleo, los problemas de la cualificación, el deterioro de las condiciones de trabajo o los problemas de gestión, y, en tercer lugar, negociar estas cuestiones con la dirección, intentando allanar el camino a un acuerdo que incremente las oportunidades de los comités de empresa de participar en proyectos de digitalización y de aportar sus propios conceptos y aspectos sociales. En total, participaron en el proyecto casi cien empresas y comités de empresa, y se han alcanzado alrededor de veinte acuerdos entre los comités de empresa y la dirección, centrados sobre todo en los derechos procedimentales de los comités de empresa para participar en proyectos de digitalización.

Proyectos como «Trabajo 2020» muestran que los sindicatos pueden ser importantes a la hora de incentivar a los comités de empresa, principalmente a los de las empresas más pequeñas, a que desarrollen nuevas competencias y capacidades para abordar de forma más estratégica las cuestiones de la digitalización y para desarrollar enfoques de participación más activos. Además, muestran que la participación negociada en el caso de la digitalización no tiene tanto que ver con normas básicas como con los derechos procedimentales de los comités de empresa y con las oportunidades de ayudar e influir en los procesos de innovación. Al mismo tiempo, esto significa que la participación en materia de digitalización, si es que se produce, es para los comités de empresa una tarea continua que requiere que sean ca-

paces de reorganizar el trabajo dentro de los comités de empresa (véase también Rego *et al.*, 2021). En términos de representación, esta es una condición previa fundamental con vistas a instaurar la codecisión para configurar la digitalización y a introducir la IA en las empresas.

4. Implementación de la IA: desafíos para los comités de empresa

En el contexto de los conceptos teóricos clave y los hallazgos empíricos reales sobre la importancia de las relaciones laborales y, especialmente, de la política laboral de los representantes de los trabajadores en el contexto de la introducción de las tecnologías digitales, este capítulo ofrece una visión más profunda de cómo los comités de empresa abordan o pueden abordar la introducción de la IA. Además del auge del teletrabajo a raíz de la pandemia de COVID-19 (Kötter *et al.*, 2023), la introducción de la IA es sin duda uno de los mayores desafíos que afrontan hoy en día los comités de empresa, ya que los sistemas de IA podrían conllevar cambios sustanciales en los procesos de trabajo y nuevos requisitos de cualificación de los empleados. En general, la implementación de la IA puede tener un impacto directo en los empleados y sus actividades (centrado en las personas) o principalmente en los procesos técnicos y, por lo tanto, solo de manera secundaria en los empleados (centrado en la tecnología) (Huchler, 2023; Pfeiffer, 2023). Teniendo en cuenta esta variedad de caminos, la introducción de la IA en la empresa hace que los comités de empresa se enfrenten a desafíos vitales. La primera cuestión que surge son las competencias necesarias para comprender y abordar la IA, así como para prever los cambios de enorme calado que la introducción de la IA puede suponer para los procesos de trabajo.

Se necesita una postura clara que impulse la aplicación de los derechos de codecisión en materia de IA. A menudo, los representantes de los trabajadores se sienten abrumados en las fases iniciales y se dan cuenta de que no existe un conjunto de reglas adecuadas para abordar algo así. Por parte de los trabajadores,

los comités pueden enfrentarse a reservas y temores, aunque todavía no existen cifras fiables sobre los efectos a largo plazo de la IA en el empleo (Ver.di, 2020). Se precisa una sensibilización exhaustiva de las partes interesadas, que incluya en particular una evaluación del impacto tecnológico.

Además, como en el caso de la implementación de la IA en la empresa alemana Siemens, que se analizará más adelante, las aplicaciones de la IA a menudo no son fácilmente reconocibles y se mezclan con los procesos de automatización y digitalización en general (Grasy y Seibold, 2023). El hecho de que a menudo todavía no exista una definición general y exhaustiva (Höfers y Schröder, 2022) genera cierto conflicto, ya que la dirección de la empresa restringió el concepto de IA solo a los sistemas de autoaprendizaje y, por lo tanto, quiso obstaculizar el derecho del comité de empresa a tener voz y voto (Grasy y Seibold, 2023). Sin embargo, desde la modificación de la Ley de Estatutos de Empresa de 2021 (BetrVG 80, 3) se permite al órgano de codificación recurrir a expertos para que lo asesoren.

Teniendo en cuenta esta base jurídica de la implementación de la IA, los estudios comparativos internacionales subrayan que en los casos alemanes en que ha tenido lugar dicha implementación se da una tendencia a las soluciones de colaboración social, que a menudo siguen un camino similar (Doellgast y Kämpf, en prensa). La IA se considera a menudo una «cuestión transversal» con efectos en ámbitos como el empleo y las condiciones laborales, así como en la política de negociación colectiva. Un argumento particular en este sentido es la alusión a la Ley de IA de la UE, que también aborda la base ética de la «IA hecha en la UE» y excluye desde el principio ciertos tipos de IA (de alto riesgo). Al mismo tiempo, los sistemas de IA siguen siendo a menudo una «caja negra»; por ejemplo, es frecuente que la posibilidad de recopilar datos personales solo se pueda comprobar después de la compra (Grasy y Seibold, 2023). A juicio de estos autores, la gestión debe convertirse en una parte insoslayable del proceso de introducción.

Al mismo tiempo, la introducción de la IA puede constituir una oportunidad para entablar negociaciones, por ejemplo, para forzar una mayor formación y recualificación, pero también puede generar más estrés y ansiedad (Doellgast, 2022). Los sindicatos (y en el caso alemán, en primer lugar, los comités de empresa) se enfrentan a tres problemas principales: la amenaza de la pérdida de puestos de trabajo, los requisitos especiales en materia de protección de datos y el reto de organizar a los empleados, por ejemplo, de las empresas subcontratadas. Europa y Alemania poseen una normativa comparativamente estricta en materia de protección de datos. Soluciones a estos problemas pueden ser los intentos de influir en la legislación estatal, la negociación de nuevas normas laborales a través de los sindicatos y, a nivel de planta, los acuerdos de empresa. Este nivel y los retos y enfoques asociados a él se examinarán más a fondo en el ejemplo de Deutsche Telekom.

5. Análisis de caso cualitativo: proceso de desarrollo de un contrato de trabajo para sistemas de inteligencia artificial

En el marco de un análisis cualitativo, se examina la cuestión de cómo pueden opinar los comités de empresa antes de que se inicie la introducción de nuevos sistemas de IA. Dado que los acuerdos de empresa válidos sobre TI ya no son suficientes una vez introducida la IA, en este análisis se elaboran los criterios básicos para un modelo de acuerdo de empresa sobre IA. Para comprender las condiciones contextuales y la participación de los comités de empresa en la introducción de soluciones de IA en Deutsche Telekom, se llevaron a cabo un análisis documental exhaustivo de los acuerdos de empresa y entrevistas de orientación abiertas con miembros del comité de empresa del grupo (CEG). El objetivo era aprovechar el conocimiento y la experiencia de los representantes de los trabajadores para efectuar una reconstrucción del proceso de toma de decisiones. Deutsche Telekom también fue socio del proyecto *Huma In work. lab*, financiado por el Ministerio Federal de

Trabajo y Asuntos Sociales, que evaluó los riesgos y oportunidades de la aplicación de la IA en el trabajo (en el periodo 2020-2023). El concepto subyacente de *investigación de transferencia* permite llevar a cabo proyectos de investigación sobre el mundo laboral enfocados hacia la transferencia de conocimientos entre disciplinas científicas y profesionales. Dicha transferencia como componente constitutivo del proceso de investigación contribuye significativamente a una interrelación de la investigación y la práctica social (Schäfer *et al.*, 2022, pp. 129-132). En general, este método proporciona «conocimientos exclusivos acerca de la complejidad de los contextos estructurales y los procesos de cambio en los sistemas de acción, como las estructuras de toma de decisiones y la resolución de problemas en organizaciones e instituciones» (Liebold y Trinczek, 2009, p. 53). Para poder seguir las etapas de trabajo de un comité de empresa en este contexto, había que acompañar a uno de ellos en intervalos de varias semanas durante un periodo de dos años. En el marco de una colaboración intensa (Schäfer *et al.*, 2022) con el comité de empresa del grupo Deutsche Telekom Service GmbH, los datos recopilados previamente se condensaron durante el análisis de campo desde la perspectiva de los comités de empresa activos. Las entrevistas orales con los miembros del comité de empresa de Deutsche Telekom Service GmbH se registraron en protocolos detallados y en material visual complementario y se evaluaron en varias fases. El análisis de los datos recopilados tiene como objetivo identificar los criterios centrales que facilitan el desarrollo de acuerdos de empresa sobre IA.

6. Estudio de caso de Deutsche Telekom: un acuerdo operativo para sistemas de inteligencia artificial.

La estrategia del comité de empresa del grupo Deutsche Telekom se eligió como caso de estudio por dos razones: por un lado, porque esta empresa desarrolla herramientas basadas en inteligencia artificial (IA), lo que la convierte en una compañía de vanguardia en el sector de TI alemán, y, por otro, porque su

comité de empresa desempeña un papel muy activo en la regulación y configuración de los procesos de introducción de IA en la empresa (Doellgast y Kämpf, en prensa).

La empresa ofrece productos y servicios en el ámbito de las redes fijas, la telefonía móvil, internet y televisión por cable para clientes privados, así como soluciones de tecnología de la información y la comunicación para grandes clientes y clientes comerciales. La antigua empresa pública Deutsche Telekom fue privatizada en 1996, y en 2022 se la considera la mayor empresa de telecomunicaciones de Europa. El Gobierno alemán todavía posee casi el 32% de las acciones en 2022 y cuenta con 220.000 empleados en todo el mundo, más de 90.000 de ellos en Alemania. A raíz de su pasado como empresa pública, Deutsche Telekom AG todavía está muy sindicalizada —casi el 80% de los trabajadores están sindicados—, a pesar de ser una empresa de alta tecnología.

La cogestión en Deutsche Telekom se lleva a cabo a través de un sistema de varios niveles, compuesto por comités de empresa locales, comités de empresa centrales para las divisiones y filiales de la empresa, y el comité de empresa del grupo (CEG), que está integrado por miembros de los diferentes comités de empresa centrales. Los temas relacionados con la implementación de sistemas de TI se tratan en los comités de empresa del grupo, ya que se utilizan muchos de dichos sistemas en todo el grupo, no solo en determinadas divisiones o filiales de la empresa. En total, el CEG lo integran veintisiete miembros de diez áreas de delegados. El CEG ha creado un comité especial que se ocupa de todo lo relacionado con la TI, el comité de TI, que integran cuatro miembros del CEG y de otros comités de empresa —de los centrales y los locales— que al mismo tiempo son expertos en el tratamiento de cuestiones de TI (Bargmann, 2022; Deutsche Telekom, 2023).

Un enfoque crucial en relación con la IA desarrollado en el CEG de Deutsche Telekom es que no hay que considerarla una tecnología plenamente desarrollada, sino un sistema de aprendizaje de la tecnología de la información. Según esta perspectiva, la IA evoluciona

para ejecutar tareas, se optimiza a sí misma y resuelve problemas mediante el reconocimiento independiente de pautas, la extracción de conclusiones y la preparación o toma de decisiones. Teniendo en cuenta estas pautas, la introducción y uso de IA es un proceso continuo de profunda transformación tecnológica.

El «Manifiesto de la IA». En este contexto, en octubre de 2022 se firmó el llamado «Manifiesto de la IA» entre la dirección de Deutsche Telekom y el comité de empresa del grupo. El «Manifiesto de la IA» es un acuerdo sobre la introducción e implementación de la IA en todos los sectores de la empresa. Además de regular la implementación de la IA, el manifiesto puede considerarse al mismo tiempo un nuevo tipo de acuerdo entre los comités de empresa y la dirección, ya que representa una novedosa forma de acuerdo empresarial ágil.³

En principio, el acuerdo se refiere a las normas jurídicas y los estándares (técnicos) nacionales e internacionales (UE), y complementa el Acuerdo de Empresa del Grupo sobre Sistemas de TI, las Directrices de Ética Digital del Grupo para el manejo de la inteligencia artificial y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). También se establecieron posturas básicas en relación con la última modificación de la Ley de Estatutos de Empresa alemana de julio de 2021, que estipula que los empleados deben ser informados sobre las posibles interacciones con máquinas de aprendizaje, que las decisiones relevantes para el personal no deben ser tomadas por la IA o que esta no puede utilizarse para la vigilancia. Sobre esta base, se acordaron objetivos y procedimientos comunes en relación con la introducción y el uso de la inteligencia artificial, el marco normativo de aplicación general, los requisitos de calidad, el tratamiento de los riesgos o la introducción de un grupo de expertos del que forman parte la dirección y los comités de empresa. Otro punto importante del acuerdo es que incluye la norma de que los empleados de Deutsche Telekom deben situarse en el centro de todo el proceso de toma de

decisiones operativas relacionadas con la IA. En concreto, los principios fundamentales del manifiesto son los siguientes.

En primer lugar, la interacción entre los empleados y las máquinas de aprendizaje debe diseñarse de tal manera que los primeros estén informados de que están interactuando con una máquina de este tipo. En línea con los acuerdos ya existentes sobre sistemas informáticos, el manifiesto señala que los empleados deben estar protegidos frente al control del rendimiento y del comportamiento por parte de las máquinas y que hay que prohibir el uso de datos humanos no autorizados. Solo las personas que tomen decisiones tienen derecho a sacar conclusiones, relevantes para los recursos humanos, que puedan tener efectos legales sobre los empleados o influir significativamente en ellos. Los empleados que se vean afectados indirectamente por las conclusiones de las máquinas con efectos personales pueden solicitar una revisión de la decisión del sistema a los responsables. Además, según el acuerdo, los sistemas de IA no se utilizarán para analizar, influir o controlar las emociones o el estado mental de los empleados. Los datos biométricos de los empleados y los sistemas de IA diseñados para mejorar el bienestar de estos solo se utilizarán si lo permiten otros acuerdos de la empresa. Además de estas reglas más básicas, el «Manifiesto de la IA» incluye reglas de procedimiento sobre cómo afrontar la implementación de sistemas de IA.

En un primer momento, la dirección y el comité de empresa del grupo se pusieron de acuerdo sobre la calidad, los factores de confianza y los controles de calidad de la IA, en los que también participan los miembros del comité de empresa: cumplimiento jurídico y normativo de las soluciones de IA, transparencia, compatibilidad con las «Directrices de IA» en el marco de la ética digital, utilidad en el proceso de ejecución, adecuación al riesgo, controlabilidad, protección de los derechos personales, ergonomía, compatibilidad social, buen trabajo, solidez y sostenibilidad.

3 Véase <https://www.telekom.com/de/konzern/details/telekomverpflichtet-sich-auf-ki-ethik-1025794> (15-10-2023).

En segundo lugar, los acuerdos estipulan que los comités de empresa del grupo deben ser informados con antelación sobre las fuentes de datos del sistema de IA y las evaluaciones del valor informativo y la integridad de la descripción del sistema de datos, el modelo del sistema de IA, los planes para evaluar la calidad del modelo en funcionamiento y el concepto de emergencia, en función de la respectiva fase de clasificación de riesgos y planificación. Los comités de empresa pueden exigir un control no programado a los responsables del sistema si existen indicios de que este no se está utilizando de acuerdo con este acuerdo.

En tercer lugar, el acuerdo establece que se debe crear un grupo de expertos en IA que actúe de manera conjunta con la dirección (cuatro miembros). Este grupo recibe, junto con el CEG, la información sobre los resultados y métodos de entrenamiento y prueba del sistema. El grupo de expertos participa continuamente en el desarrollo de procedimientos de evaluación del impacto, de criterios para evaluar la envergadura del riesgo y las probabilidades de que ocurra. Aparte de esto, y en función de cuestiones especiales, el comité de empresa del grupo puede recurrir a otros expertos, de acuerdo con el § 80.3 de la Ley de Estatutos de Empresa, para crear procedimientos generalizables destinados a la cogestión y el control de calidad de los sistemas de IA. Por último, a los responsables funcionales operativos de las aplicaciones de IA y a los representantes de los comités de empresa (comité de TI) se les capacitará continuamente para poner en práctica este manifiesto (Höfers y Schröder, 2022) ⁴.

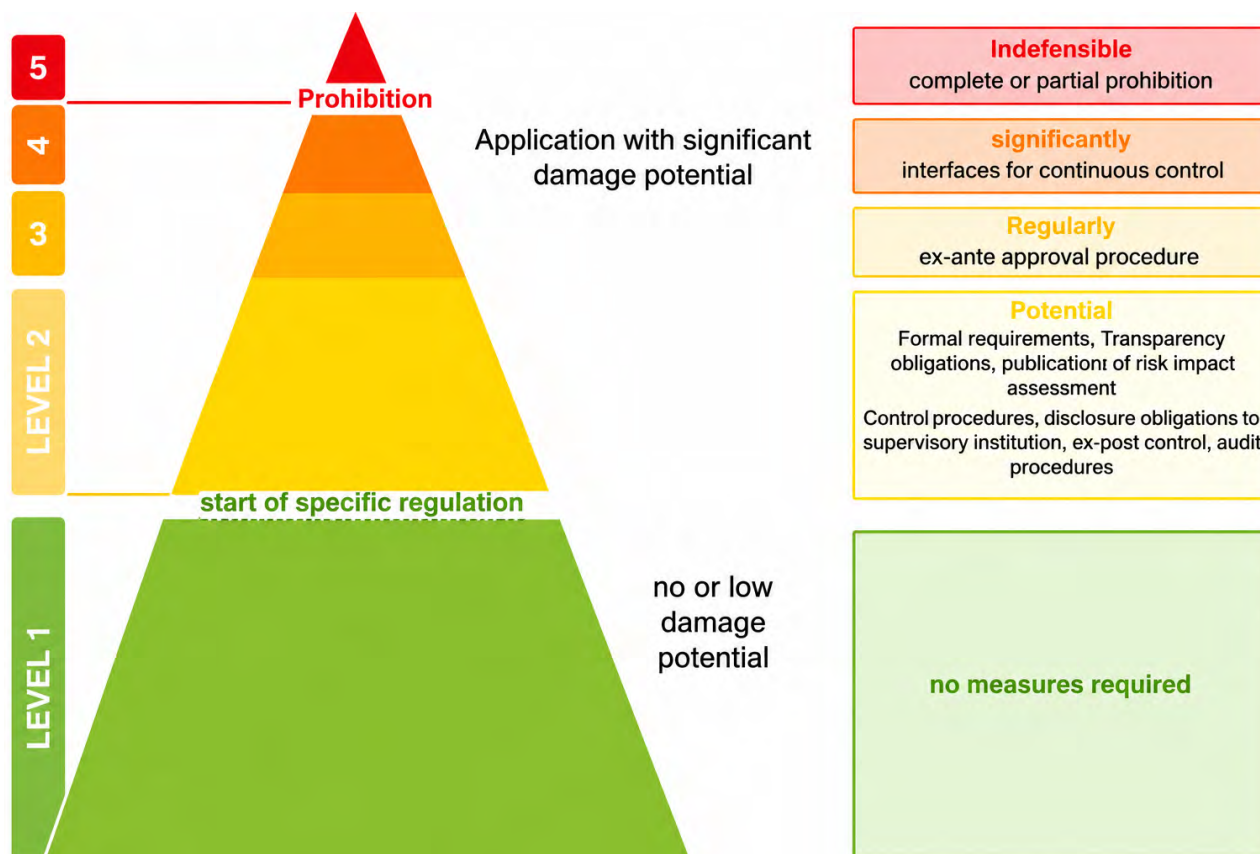
El «Manifiesto de la IA» en la práctica. En este contexto, el comité de empresa del grupo ha elaborado una pirámide de niveles de criticidad de las aplicaciones y los sistemas basados en IA; se refiere principalmente a la estrategia del actual Gobierno federal en materia de IA, determina el potencial de causar daño de una

IA y prevé las consiguientes medidas y acciones (véase la figura 1).⁵ En función de la clasificación de riesgo de las aplicaciones de IA previstas, se definen diferentes posibles acciones para el grupo de expertos. El potencial de daño de la aplicación se evalúa en cinco niveles. El nivel 1 (verde) corresponde a la introducción de IA con poco o ningún potencial de causar daño a los empleados, en el sentido de que no interfiere con los derechos personales básicos; en este caso, no se requieren medidas regulatorias específicas en los acuerdos de la empresa por parte del comité de empresa. El nivel 2 (amarillo) describe un cierto potencial de daño al reducir la autonomía de la toma de decisiones del empleado a través de gemelos digitales. En este caso, la dirección está obligada a cumplir ciertas obligaciones de transparencia y a efectuar una evaluación del impacto del riesgo, algo que incluye procedimientos específicos de control y evaluación. Los niveles 3 y 4 (naranja) indican aplicaciones de IA con un potencial de daño medio y significativo por el posible uso de tecnología de sensores que detecta y procesa el comportamiento de los empleados. Estas posibilidades técnicas se examinan mediante procedimientos de aprobación ex ante o se prohíben en caso de ser necesario. El nivel 5 (rojo) indica un ámbito de aplicación de la IA que se considera inaceptable y que el comité de empresa rechaza. Estas aplicaciones de IA tendrían el potencial de controlar el comportamiento o el rendimiento del empleado, con las correspondientes consecuencias para la evolución salarial (lo cual está prohibido según el § 87.6 de la Ley de Estatutos de Empresa). Si estas posibilidades técnicas se pueden descartar mediante una evaluación, el comité de empresa del grupo puede después aprobar parcialmente esta aplicación de IA. En esencia, el nivel 5 cubre todos los ámbitos regulatorios del § 87 (1) 6 y 10 de la Ley de Estatutos de Empresa, que están sujetos a la codecisión del comité de empresa. En este caso, la dirección no puede introducir esta IA sin su consentimiento.

⁴ Fuente: «Manifiesto entre el Grupo Deutsche Telekom y el Comité de Empresa del Grupo sobre la introducción y el uso de sistemas de tecnología de la información», 21 de octubre de 2022.

⁵ Véase <https://www.ki-strategie-deutschland.de/home.html>.

Figura 1. Niveles críticos de la introducción de la IA.



Fuente: Deutsche Telekom

Los niveles de criticidad de la figura 1 son el primer paso para la puesta en práctica de las declaraciones programáticas del manifiesto. Así pues, la dirección de Telekom y el CEG han desarrollado un marco ético que les permitirá introducir de forma estructurada sistemas de IA y hacerlo basándose en el diálogo (Höfers y Schröder, 2022).

El segundo paso para la puesta en práctica del «Manifiesto de la IA» y de la pirámide de niveles críticos fue el desarrollo de una «hoja de ruta digital» (Doellgast y Kämpf, en prensa). Esta define los pasos de participación que potencialmente puede utilizar el CEG, en línea con la revisión de la calificación de la IA. Estos pasos de participación consisten en renegociar los acuerdos existentes sobre sistemas de TI en función de los resultados de las evaluaciones realizadas; en vista de ello, la

hoja de ruta digital puede considerarse una regulación del «aprendizaje» que permite adaptar las regulaciones a nuevos hechos. En la práctica, esto significa que, después de que la dirección haya recibido la información inicial, el CEG participa en el desarrollo de los denominados «perfiles de sistema», que forman la base tanto para una revisión del sistema como para un posible requisito de acción por parte del comité de empresa. Si, tras documentar los resultados de la auditoría, se determina que no es necesario tomar medidas (por regla general en el nivel de criticidad 1), el perfil se cierra y no hay que renegociar el acuerdo de TI existente. Sin embargo, si después de la auditoría se identifica la necesidad de tomar medidas (por regla general en el nivel de criticidad 2), hay que renegociar algunos elementos del acuerdo de TI con la empresa (véase la figura 3).

Por tanto, la hoja de ruta digital constituye la base para el tercer paso de la introducción de la IA por parte de Deutsche Telekom, el desarrollo de nuevas formas de acuerdos de empresa ágiles sobre sistemas de TI. Estos acuerdos pueden considerarse un cambio estratégico hacia la digitalización de los procesos de cogestión. En su núcleo se encuentra un procedimiento de perfil para sistemas de TI. Vinculado al manifiesto programático, está controlado por un software de gestión de proyectos, JIRA@BR (Bargmann, 2022), que se basa en una nueva versión del acuerdo del CEG sobre la planificación, introducción, uso y modificación de sistemas de TI (ACEG STI), suscrito en marzo de 2021, y en el acuerdo del CEG sobre cooperación digital (ACEG CD).

Mientras que antes los comités de empresa preparaban acuerdos específicos para cada nueva herramienta digital, ahora, sobre la base de la hoja de ruta digital, pueden elaborar acuerdos nuevos y exhaustivos que establezcan estándares laborales. En este contexto, los miembros del comité de empresa han constatado que la preparación de acuerdos de empresa independientes y aislados sobre la innovación tecnológica continua requiere demasiado tiempo, especialmente en vista del rápido desarrollo de la IA. Los nuevos acuerdos de empresa ágiles incluyen reglas concretas que siempre se aplican, mientras que otros apartados deben entenderse como principios básicos que siempre hay que tener en cuenta en el contexto de los procesos de innovación técnica. Esto se refiere sobre todo al contenido del § 87 de la Ley de Estatutos de Empresa y a la protección de los derechos básicos de los empleados. En este contexto, en las negociaciones con la dirección ya no se cuestionan los derechos de codecisión de los comités de empresa, sino que se dan por sentados en las normas de procedimiento.

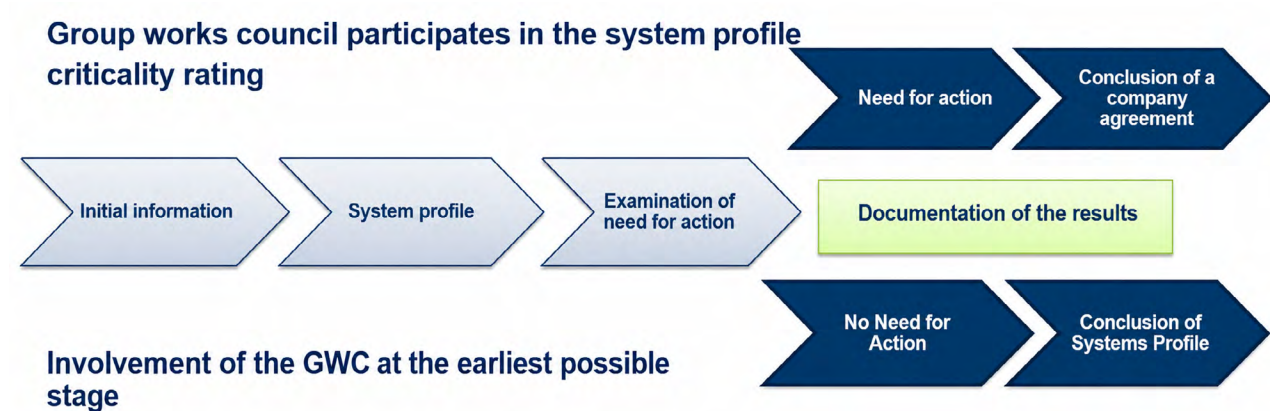
Al mismo tiempo, estas formas de procedimientos de cogestión más rápidos ofrecen ventajas a la dirección, ya que permiten acelerar la introducción de las tecnologías digitales en general y de la IA en particular. Cuando se implantan nuevos sistemas de IA, se aplica

el siguiente proceso de política laboral: en primer lugar, la dirección informa al CEG lo antes posible; en segundo lugar, se elabora un perfil del programa, y en tercer lugar se comprueba la necesidad de emprender acciones en relación con la cuestión de si se respetan los derechos básicos de los empleados. De este modo, el CEG evalúa la implementación de la IA desde el punto de vista de su aplicación.

Los miembros del CEG informaron de que hasta ahora los derechos de veto rara vez se han puesto en práctica, a menudo más bien en caso de malentendidos. Sin embargo, el control activo del proceso sigue siendo importante en opinión de los representantes de los trabajadores. El resultado es finalmente un «modelo dual» ágil de cogestión de las TI. Se caracteriza, en primer lugar, por un conjunto amplio, general y fundamental de reglas aplicables a todos los sistemas de TI (ACEG STI), que se negocian con carácter definitivo, y, en segundo lugar, por concentrarse en la tarea cotidiana de la cogestión continua en los sistemas de TI que requieren desviaciones de estos principios básicos. El núcleo procedimental de esto es el llamado «perfil del sistema».

La figura 2 ilustra este modelo ágil de cogestión/codecisión en relación con la introducción de sistemas informáticos establecido por el «Manifiesto de la IA». El comité de empresa debe participar desde el principio en dicho proceso de introducción. Un papel importante lo desempeña la evaluación tecnológica de la IA (el perfil del sistema). Los posibles procesos de racionalización derivados del uso de la IA también se abordan de forma proactiva, ya que la dirección debe presentar con antelación los objetivos (planificados) de digitalización. Se informa de ello al comité de empresa y luego este puede intervenir, algo que resulta especialmente importante porque el sistema, de manera automática, asigna suficiente trabajo para que no se pueda identificar fácilmente una posible reducción de la carga de trabajo de los distintos empleados. Además, a veces ni siquiera está claro qué tareas suprime o ya ha asumido la IA. Para hacer frente a estos complejos problemas, los miembros del comité

Figura 2 Hoja de ruta digital.

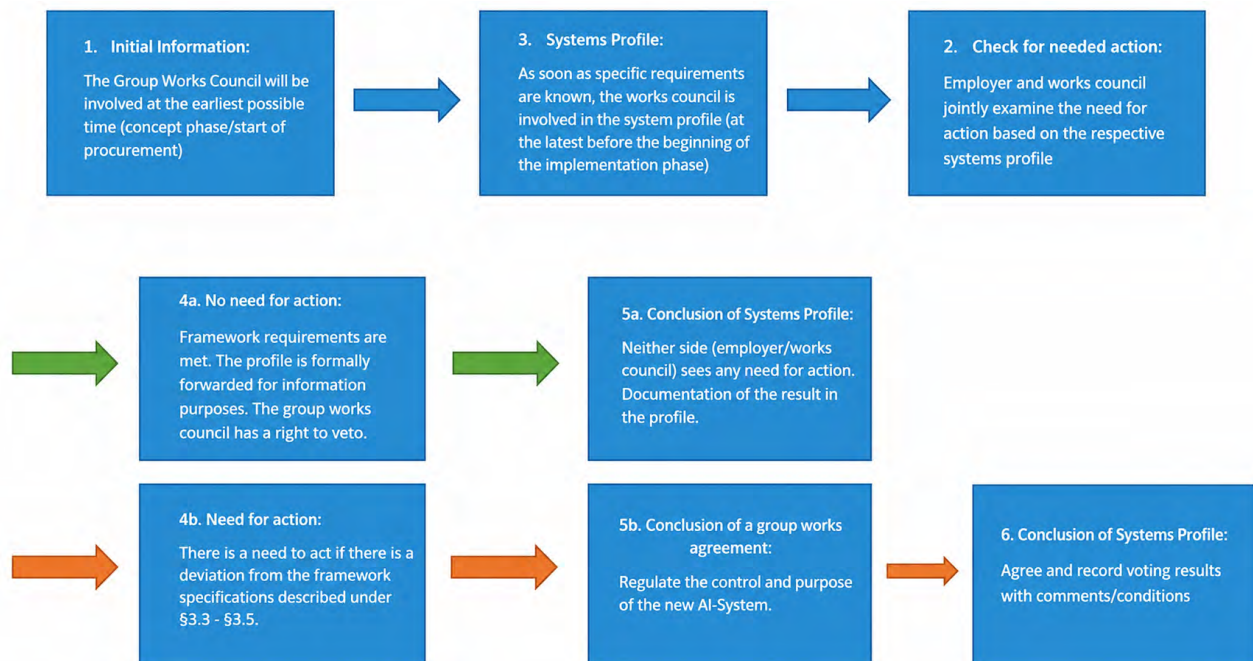


Fuente: Deutsche Telekom

de empresa reciben una formación continua. Los costes de esta corren íntegramente a cargo del patrono, según el artículo 37.6 de la Ley de Estatutos de Empresa alemana. También se mantiene un intercambio regular con los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión (Höfers y Schröder, 2022).

Estas tres fases de participación en el contexto de la introducción de la IA ponen de relieve una reorientación estratégica de la codecisión en materia de IA en Deutsche Telekom AG. Ello presenta enfoques nuevos e innovadores de reglas procedimentales ágiles para la codecisión de los comités de empresa.

Figura 3 Práctica operativa: proceso de codecisión de TI, incluida la IA.



Fuente: Deutsche Telekom, elaboración propia

Sin embargo, la implementación de las nuevas regulaciones un año después de la redacción del manifiesto se encuentra todavía en una fase de aprendizaje y se requiere un análisis empírico adicional de cómo funcionan estos acuerdos en la práctica.

Contextualización del estudio de caso. El análisis cualitativo ha descrito cómo el comité de empresa del grupo Deutsche Telekom ha alcanzado un acuerdo de colaboración social en el contexto de la implementación de la IA. Pero las empresas del sector de las telecomunicaciones desempeñan un papel especial (Doellgast, 2022), por lo que este apartado alude a otros dos ejemplos reales, con planteamientos propios sobre la introducción de la IA, para contextualizar finalmente el caso de Deutsche Telekom.

El primer ejemplo es Siemens, la mayor empresa de fabricación industrial de Europa, especializada en automatización y software industriales. Siemens ya está desarrollando y utilizando su propia IA (por ejemplo, en el tratamiento del personal; como un *chatbot* de apoyo y relevo), pero, a diferencia de Deutsche Telekom, todavía no cuenta con un acuerdo de empresa básico sobre la IA en lo que respecta a la coestión (Grasy y Seibold, 2023). Hasta 2023, el comité de empresa general solo ha realizado un trabajo preliminar. Todas las funciones y formas de uso relevantes de las respectivas aplicaciones de IA deben presentarse en perfiles, las llamadas «tarjetas de IA». De esta manera, las aplicaciones y sus tareas, así como las posibles consecuencias sobre el empleo y las condiciones laborales, deben llegar a ser comprensibles y claras y ayudar a reducir la incertidumbre entre los empleados.

Aunque de este modo se pueden comprender los efectos de las nuevas aplicaciones sobre los empleados y las medidas que se derivan de ellas, hasta ahora el comité de empresa general solo ha actuado de modo reactivo tras la introducción de la IA. Al mismo tiempo, el comité de empresa del grupo ha podido establecer directrices sobre la protección y el almacenamiento de datos y, en términos

más generales, consideraciones éticas básicas a las que la dirección de Siemens ha dado el visto bueno. Sin embargo, en lo que respecta a las normas de definición, el comité está poniendo la mayor parte de sus expectativas en las definiciones de la UE. El comité de empresa del grupo ha contado en este proceso con el apoyo de un equipo de expertos del sindicato del sector del metal, IG Metall. En esta fase de desarrollo, Siemens sigue confiando en una IA «débil», es decir, en una ayuda de IA que, en forma de *chatbots*, hasta ahora solo está destinada a relevar internamente a los empleados. No obstante, esto también podría constituir un paso hacia la eliminación de puestos de trabajo, ya que el primer contacto con los clientes también podría ser asumido por un *bot* (Doellgast, 2022).

El segundo ejemplo es el de *International Business Machines Corporation* (IBM) Alemania. Esta empresa, líder mundial en el ámbito de los servicios de TI, va un paso por delante de Siemens. IBM alcanzó un acuerdo de empresa sobre IA ya en 2020. Al igual que en el caso de Deutsche Telekom, el comité de empresa del grupo y la dirección elaboraron un acuerdo marco sobre las condiciones para la introducción y el funcionamiento de los sistemas de TI, que excluyó explícitamente el rendimiento laboral y el control del comportamiento de los empleados. Este acuerdo de empresa se convirtió más adelante en la base del acuerdo de grupo, en particular sobre las herramientas de IA, un proceso que, según Doellgast *et al.* (2022), es relativamente conocido en el sistema alemán de relaciones laborales. Al mismo tiempo, había de antemano directrices éticas internas. Asimismo, se consultaron las «Directrices éticas para una IA fiable» de la UE y el estudio de la Comisión de Evaluación del *Bundestag* sobre el Potencial de la IA.

Al igual que en el caso de Telekom, también en el comité de empresa del grupo IBM hubo un gran interés por alcanzar un acuerdo de empresa, algo que se logró en un proceso abierto y orientado a la búsqueda de soluciones con la dirección. Los representantes del comité de empresa del grupo y los de los trabajadores con

discapacidad grave, junto con el personal de recursos humanos y los especialistas internos en TI de IBM, pudieron aprender sobre la base técnica de la IA en una serie de talleres conjuntos y, a la vez, recopilar temas para un posible acuerdo de empresa. El enfoque se puso en la primacía de la toma de decisiones humana y las posibilidades de intervención, así como en la exclusión de la discriminación social. Al igual que en el caso de Deutsche Telekom, se definieron categorías de daños o grupos de riesgo, lo que indica una forma singular de abordar la aplicación de la IA. Los representantes del comité de empresa han anunciado que IBM es una de las primeras grandes compañías de Alemania en firmar un acuerdo empresarial sobre IA. Al igual que Siemens, IBM trabaja con «fichas técnicas sobre IA» y, como Deutsche Telekom, cuenta con un consejo de ética que examina las nuevas aplicaciones de la IA. Sin embargo, en el caso de IBM aún no se ha aclarado por completo la definición de *inteligencia artificial* ni la cuestión de cuándo se trata de un sistema inteligente (Remers, 2023).

Los ejemplos de Siemens e IBM Alemania también subrayan algunos resultados generales del análisis cualitativo sobre el caso de Telekom. Los marcos éticos como el «Manifiesto de la IA» y los instrumentos y métodos como la hoja de ruta digital parecen ser capaces de apoyar el desarrollo de nuevos tipos de acuerdos de empresa ágiles en el contexto de la introducción de soluciones de IA. Si se analiza el panorama más amplio de las relaciones laborales y la cogestión alemanas y las oportunidades de aprender de los ejemplos de estas grandes empresas, hay que concluir que los recursos de poder de los representantes de los trabajadores para ejercer influencia en el desarrollo de proyectos de IA en estas empresas son mucho más amplios de lo que lo son al obtener soluciones de IA de proveedores externos o de pequeñas empresas emergentes que desarrollen soluciones de IA. Por lo tanto, los resultados de la investigación cualitativa mantienen fuertes vínculos con el concepto de la dependencia de la trayectoria de empresas como Deutsche Telekom, en la que aún hay un alto poder de organización sindical y un poderoso comité de empresa

con un sistema multinivel. En el caso de los proveedores externos de soluciones basadas en la IA, los resultados sobre la participación de los trabajadores en la introducción de la IA pueden parecer bastante diferentes, y la investigación tiene mucho que hacer al respecto en un futuro cercano.

7. Resumen y perspectivas

La contextualización de los resultados del estudio de caso cualitativo sobre Deutsche Telekom subraya la importancia de la participación y los recursos de poder de los respectivos actores, así como el papel de las negociaciones y los conflictos en el proceso laboral y la relevancia de los modelos de producción y comercialización en los que se insertan. Se trata de factores clave que ayudan a explicar la implementación de la IA tanto en lo tocante al desarrollo de casos de una sola empresa como a las disparidades entre los diversos casos. Teniendo en cuenta esto, el ejemplo de Deutsche Telekom recalca la importancia del concepto de modelos de producción. Las grandes empresas con una mano de obra sindicalizada y un sistema asentado de comités de empresa a varios niveles pueden ofrecer condiciones favorables para la participación institucionalizada de los trabajadores. En el caso de Deutsche Telekom, esta condición se superpuso a una tradición de asociacionismo que caracterizaba a las relaciones laborales, y por lo tanto a los conflictos, en el proceso laboral que se daba en una antigua empresa pública. Basándose en estas relaciones sociales, la dirección y el comité de empresa del grupo desarrollaron formas ágiles de organización y participación en el trabajo para fortalecer las estrategias de mercado de alta tecnología en un entorno competitivo difícil.

Al mismo tiempo, el estudio de caso subraya la importancia de la participación de los comités de empresa en el contexto de la introducción de las tecnologías digitales y la IA. En Deutsche Telekom, el comité de empresa del grupo ha logrado desarrollar y consensuar con la dirección formas nuevas y ágiles de participación a modo de respuesta innovadora a los desafíos

de la IA, basándose tanto en los recursos de poder institucionales como en las relaciones de colaboración social con la dirección. Este enfoque ágil también podría incluir un proceso de transformación del propio comité de empresa y la necesidad de cualificaciones específicas y compatibles con la agilidad de sus miembros (Niewerth y Massolle, 2022).

Por último, en línea con el concepto de *proceso laboral*, el caso de Telekom y los ejemplos de Siemens e IBM Alemania muestran que en los procesos de transformación tecnológica y organizativa en curso son necesarias negociaciones permanentes entre la dirección y los representantes de los trabajadores para alcanzar acuerdos que se adapten a situaciones profundamente cambiantes en materia laboral.

El análisis empírico cualitativo ha demostrado que acuerdos corporativos como el «Manifiesto de la IA» y la «hoja de ruta digital» pueden abrir un camino hacia un consenso entre la dirección y los comités de empresa para encontrar una forma común de abordar el proceso de transformación digital de la implementación de la IA. Por un lado, estas negociaciones van acompañadas de un proceso de profesionalización de los comités de empresa para hacer frente a las cuestiones tecnológicas y organizativas en el nivel central del CEG. Por otro, esta centralización de la cualificación, las competencias y las capacidades de actuación podría suponer un reto dentro del sistema multinivel de participación de los trabajadores a la hora de comunicar dichos logros de la democracia en el lugar de trabajo (Dukes y Streeck, 2023), desde el nivel central de la empresa hasta los casi mil miembros de los comités de empresa locales, y para difundir la legitimidad política de estos acuerdos laborales. Aun así, son necesarios análisis empíricos más profundos sobre el funcionamiento crítico de estos acuerdos de empresa sobre IA en el futuro.

X. Evolución y tendencias en la democracia industrial: España frente a Europa

PABLO SANZ DE MIGUEL

Universidad de Zaragoza

MARIA CAPRILE,

Notus

JORDY POTRONY

Notus

ÓSCAR MOLINA

Universidad Autónoma de Barcelona

1. Introducción: presentación y objetivos

La democracia industrial puede ser definida, en términos generales, como un modelo de gobernanza de las relaciones de empleo que permite, en diferentes grados y a partir de distintos niveles, la participación de sindicatos y organizaciones empresariales. Este modelo de gobernanza es un elemento clave del modelo social europeo (MSE). Pese a que las instituciones europeas han incurrido en frecuentes contradicciones y promocionado, en algunos casos, reformas tendentes a la mercantilización de las relaciones industriales (Erne, 2015; Hyman, 2018; Erne et al., 2024 etc.), es incuestionable el reconocimiento y desarrollo de dicho concepto en el acervo de la Unión Europea (UE). Desde la década de 1990 las instituciones europeas han reconocido los derechos de los trabajadores a la representación y participación en diferentes ámbitos y niveles de las relaciones industriales (derechos de información y consulta, comités de empresa europeos, etc.) También la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social en la regulación de las relaciones de empleo y el diseño político (Eurofound, 2016; Marginson y Sisson

2006; Marginson, 2017). Tal desarrollo se ha sustentado en mecanismos regulatorios diversos (objetivos políticos reconocidos en el tratado de la UE, directivas, directrices y recomendaciones, etc.) que se diferencia en su grado de obligatoriedad y no siempre aseguran una implementación homogénea entre los países de la UE (Sanz de Miguel, 2016). En consecuencia, es posible identificar en la actualidad un referente normativo de democracia industrial europeo que coexiste con diversos modelos nacionales que muestran diferentes tendencias de convergencia o divergencia en función de la perspectiva analítica y empírica adoptada (Visser, 2009; Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020; Eurofound 2023),

A tenor de esta realidad, el presente capítulo se propone analizar las principales características y evolución de la democracia industrial en España en el periodo comprendido entre 2008 y 2021 a partir de una definición teórica y empírica que tiene como referente el marco europeo de democracia industrial¹. Para abordar estos objetivos, el capítulo sigue la siguiente estructura. La segunda sección sintetiza el estado de la cuestión sobre la

¹ Los resultados presentados derivan de tres proyectos de investigaciones financiados por Eurofound en 2016, 2017 y 2022-2023, que tuvieron por objeto desarrollar y aplicar diferentes herramientas metodológicas para medir la calidad de las relaciones laborales en todos los países de la Unión Europea.

democracia industrial y revisa las discusiones teóricas centradas en el modelo europeo de relaciones industriales. Además, presenta la definición de democracia industrial del modelo europeo que guía el análisis empírico. La tercera sección presenta la metodología empleada para medir este concepto y analizar las dinámicas de convergencia y divergencia. Una metodología basada, fundamentalmente, en la construcción de un índice compuesto a partir de indicadores sujetos a una rigurosa evaluación normativa y estadística. La cuarta sección presenta los resultados. Finalmente, de dedica una última sección para discutir las principales tendencias identificadas.

2. Conceptualización de la Democracia industrial europea

2.1 Discusiones teóricas y conceptuales sobre la democracia industrial

El concepto de democracia industrial, acuñado originariamente por Webb y Webb (1898) en su pionero trabajo sobre la historia del sindicalismo, fue empleado para explicar y justificar las actividades de los sindicatos en favor de la justicia social en un momento histórico del capitalismo caracterizado por la dureza las condiciones industriales (Kaufman, 2014). En la actualidad, el concepto de democracia industrial y los diferentes términos afines (voz, participación, etc.) se emplean para analizar una pluralidad de dimensiones y procesos de participación de los trabajadores (gobernanza del empleo, participación en el proceso de trabajo, etc.) a nivel macro y micro (González Menéndez y Martínez Lucio, 2014; Cumbers et al., 2023). Aspecto que complejiza la definición del concepto y la demarcación de sus dimensiones conceptuales. Las diversas perspectivas y enfoques en torno a la democracia industrial reflejan los diferentes fundamentos teóricos o “marcos de referencia” de las relaciones industriales (Fox, 1972; Heery, 2015) y se diferencian entre sí en sus aproximaciones normativas y analíticas (Markey and Townsend, 2013; Wilkinson et al, 2014; Budd y Bhawe, 2008).

En términos normativos, las distintas aproximaciones discrepan sobre la función y el valor de la democracia industrial (Budd, 2004; Budd, 2014; Johnstone and Ackers, 2015). Las aproximaciones unitaristas asociadas a los enfoques de recursos humanos del *employee engagement* supeditan el valor de la participación a la consecución de algún beneficio empresarial (Heery, 2015). Las aproximaciones pluralistas o institucionalistas subrayan el valor intrínseco de la participación de los trabajadores, sobre la base de derechos políticos y morales fundamentales, pero destacan también su importancia para conseguir objetivos vinculados con la mejora de las condiciones laborales y la búsqueda de acuerdos que compatibilicen los fines de equidad y eficiencia (Budd, 2004; Budd, 2014). Las aproximaciones críticas, por el contrario, conciben las formas convencionales de democracia industrial como dispositivos que operan en contra de los intereses de los trabajadores y bien, tienden al colapso debido a sus inherentes contradicciones, o bien sirven únicamente para reforzar la explotación (Heery, 2015). No obstante, se identifican también enfoques críticos más pragmáticos que aceptan su valor para mejorar la influencia de los trabajadores en las relaciones de empleo (Hyman, 2018)

A nivel analítico, las diferentes aproximaciones discrepan, por un lado, respecto al tipo de actores y formas de participación objeto de análisis. Los enfoques de recursos humanos se han centrado en las formas individuales y directas de participación vinculadas a la gestión y organización del proceso de trabajo (Dobbins and Dundon, 2014). Las perspectivas pluralistas e institucionalistas han priorizado el análisis de los actores institucionales (sindicatos) y las formas indirectas o delegadas de participación (comités de empresa) que se centran en la gobernanza y regulación de las condiciones de trabajo (salario, jornada, etc.). Las perspectivas críticas o radicales tienden a priorizar el análisis de actores sindicales alternativos, así como estrategias diversas de resistencia colectiva tales como la ocupación de fábricas o los modelos de cooperativas

(Moral-Martín et al., 2023). Algunas aproximaciones como los *Critical Management Studies* se centran en formas individuales e informales de resistencia (preservación de autonomía, incumplimiento de la disciplina industrial, etc.) conceptualizadas en ocasiones como procesos de micro-emancipación (Fernández Rodríguez, 2007). Por otro lado, se observan también diferencias respecto al nivel de análisis. Con relación a esta dimensión, los enfoques de recursos humanos se centran de forma exclusiva en el nivel micro. Las perspectivas pluralistas o institucionalistas conceden más importancia al nivel macro, a partir del análisis de procesos e instituciones de diálogo social y negociación colectiva. Las perspectivas radicales, finalmente, sitúan sus explicaciones más que en niveles convencionales (micro, meso o macro), en teorías de amplio alcance que varían en función de las tradiciones epistemológicas: modos de producción en el caso de las aproximaciones marxistas, procesos disciplinarios para las aproximaciones próximas a la teoría de Foucault, etc. (Heery, 2015)

2.2 Conceptualizaciones sobre la democracia industrial europea

Como se ha argumentado en el apartado anterior, las definiciones teóricas sobre la democracia industrial (o términos afines) están ancladas en diferentes marcos de referencia que determinan distintas concepciones normativas y aproximaciones analíticas. Las diversas definiciones del modelo europeo de democracia industrial muestran, sin embargo, más semejanzas, por estar basadas en principios definidos en el acervo comunicatorio (directivas, directrices, etc.). No obstante, al igual que ocurre con la noción del Modelo Social Europeo (Jepsen y Serrano, 2005), estas definiciones tienen también fuertes elementos normativos (se basan en valores centrados en cómo debe ser la democracia industrial) y están, por lo general, formuladas sobre la base de ciertos modelos ideales nacionales (habitualmente asociados a los modelos nórdicos o del noroeste europeo)

teniendo además clara sintonía con el marco teórico pluralaralista.

Las definiciones formuladas por Visser (2006) o Marginson y Sisson (2006) ejemplifican tipos de definiciones del modelo europeo de relaciones industriales con un alto componente normativo y claramente inspiradas en los modelos nacionales del noroeste europeo. Visser (2006) define el modelo europeo de relaciones industriales sobre la base de cuatro pilares que habían sido identificados previamente por Streeck (1992): 1) sindicatos fuertes y apoyados públicamente; 2) participación rutinaria de los agentes sociales en diálogo social tripartito; 3) procedimientos solidarios de fijación de salarios basados en un sistema coordinado y centralizado de negociación colectiva; 4) procedimientos de información, consulta y codeterminación a nivel de empresa, sobre la base de derechos reconocidos a los trabajadores y sus representantes. Marginson y Sisson (2006), por su parte, sostienen que el modelo europeo de relaciones laborales está constituido por tres pilares institucionales: 1) una estructura de organización de intereses a través de asociaciones empresariales y sindicales reconocidas como representativas; 2) una negociación colectiva coordinada y multi-empresarial que ofrece una regulación exhaustiva del mercado laboral en cuanto a términos y condiciones industriales; y 3) un derecho universal a la representación en el lugar de trabajo con fines de información y consulta, y en algunos países de codeterminación (Marginson y Sisson 2006; Marginson, 2017).

Un ejemplo de definición en la cual pesan más los principios derivados del acervo comunicatorio y, por tanto, más propicia para la investigación comparativa europea, es aquella formulada por la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) en 2016 (Eurofound, 2016). Esta definición no está tampoco exenta de elementos normativos. No obstante, estos elementos derivan, en esta definición, de un proceso de discusión tripartita en el cual participaron interlocutores sociales y los gobiernos representados de los 27 países de la UE. En este caso, Eurofound se centra

en el concepto de democracia industrial, el cual es definido sobre la base de cuatro dimensiones:

- Autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva: este principio está recogido en los artículos 5 y 6 de la Carta Social Europea y en el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. También ha sido reconocido como uno de los principios generales del Derecho de la UE según el artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- Representación: derecho de los trabajadores a buscar un sindicato o comité de empresa que les represente a efectos de negociación. Según Eurofound, la representación de los trabajadores está reconocida en la legislación laboral de la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea (UE).
- Participación: se refiere a la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones de gestión a nivel de empresa, ya sea directa o indirectamente. La participación en la empresa puede situarse en un continuo que va desde ausencia de participación hasta la codeterminación. Los niveles intermedios incluirían prácticas de participación en las que, de acuerdo con la Directiva 2002/14/CE, los trabajadores reciben información o, en un paso posterior, son consultados.
- Influencia: la influencia está vinculada al poder de negociación y a la capacidad relativa sindicatos y organizaciones empresariales para ejercer influencia sobre la otra parte en el contexto de la negociación colectiva o la toma de decisiones de gestión (Eurofound 2016).

2.3 Metodología

La sección posterior analiza las principales características y evolución de la democracia industrial en España en el periodo comprendido entre 2008 y 2021 a partir de una definición teórica y empírica que tiene como referente el marco europeo de democracia industrial.

Para ello, se parte de la definición teórica elaborada por Eurofound (2016) que, como se ha justificado en el apartado anterior, presenta, frente a otras alternativas, la ventaja de tener un mayor anclaje en el acervo comunitario, estando a su vez claramente inspirada en los principios del marco pluralista. A nivel metodológico, el artículo adopta, en primer lugar, una aproximación cuantitativa que ha seguido los siguientes procedimientos.

En primer lugar, se creó una parrilla de indicadores para medir la democracia industrial. A partir del concepto de democracia industrial definido por Eurofound (2016), se seleccionaron indicadores para medir cada una de las cuatro dimensiones teóricas (autonomía, representación, participación e influencia). La selección de indicadores se realizó a partir en un análisis exhaustivo de las principales bases de datos y encuestas que aportan indicadores de relaciones laborales comparables para todos los países de la Unión Europea (OECD/AIAS ICTWSS database, European Company Survey, European Working Conditions Survey etc.) y una revisión de la literatura centrada en trabajos empíricos destinados a mediar diferentes aspectos la calidad de las relaciones laborales a partir de índices compuestos (Kim et al., 2015; Jahn, 2006; Meardi, 2018; Metten, 2021. Ounnas, 2022; Cumbers et al 2023). Posteriormente, cada indicador fue evaluado a partir de una serie criterios normativos y estadísticos basados en la propuesta del marco de evaluación y garantía de la calidad del Sistema Europeo Estadístico (ver tabla 1). Sólo los indicadores que cumplían satisfactoriamente todos los criterios fueron finalmente seleccionados

Tabla 1. Criterios para evaluar la calidad de los indicadores

Relevancia	Los indicadores deben tener un vínculo conceptual claro con las dimensiones de interés.
Previsión y fiabilidad	Los indicadores deben ser precisos y medir de forma fiable el fenómeno que pretenden medir y no estar confundidos por otros factores. Los indicadores deben ser sensibles a los cambios y las variaciones de sus valores deben tener un significado claro e inequívoco.
Inteligibilidad y facilidad de interpretación	Los indicadores deben ser lo suficientemente sencillos como para ser intuitivos y poder interpretarse sin ambigüedades en la práctica. Los indicadores deben tener un significado claro con respecto al fenómeno analizado, ya sea «positivo», lo que significa que los valores más altos se consideran positivos, o «negativo».
Puntualidad	Los indicadores deben publicarse con arreglo a un calendario acordado y poco después del periodo al que se refieren. Debe haber un desfase temporal mínimo entre la recogida y la comunicación de los datos para garantizar que los indicadores informen sobre información actual y no histórica.
Sostenibilidad	Indica la frecuencia de actualización de los indicadores. Si el objetivo de un indicador es supervisar el progreso, no deben incluirse encuestas especiales puntuales.
Coherencia y comparabilidad	Muestra si los conceptos, definiciones, metodologías y datos reales son coherentes internamente y a través del espacio y el tiempo.
Accesibilidad y claridad	Indica si los datos están disponibles y van acompañados de la información explicativa adecuada (metadatos).
Datos no disponibles	Muestra si los indicadores presentan valores ausentes por Estado miembro y por tiempo.
Identificación del doble cómputo	Cada indicador no debe solaparse con otros, colmar una laguna esencial del marco teórico o aumentar sustancialmente la pertinencia de los indicadores ya existentes.

Fuente: Eurofound 2023

En segundo lugar, se desarrolló un índice compuesto a partir de los indicadores seleccionados previamente y aplicando la metodología propuesta por OECD-JRC (Nardo et al. 2005) y puesta en práctica para el desarrollo del Índice Europeo de Igualdad (EIGE, 2017). Dicha metodología consta de las siguientes operaciones:

- Procesamiento de los datos a partir de diferentes pasos: agregación, imputación de datos no disponibles y normalización. Los datos fueron agregados para tres periodos de tiempo (2008-2012, 2013-2018, 2018-2021)
- Concreción del marco de medición a

partir de los siguientes métodos estadísticos: análisis de correlaciones, Análisis de Componentes Principales y Coeficiente Cronbach's Alpha. La aplicación de estas técnicas permite estudiar la estructura global de los datos e identificar el conjunto de indicadores que funcionan bien juntos, verificando estadísticamente una estructura de dimensiones acorde con el marco conceptual.

- Agregación y pesos de los indicadores. El proceso de agregación requiere tomar una decisión sobre la importancia relativa de cada indicador y dimensión, es decir, las ponderaciones que deben utilizarse. Según la bibliografía, toda

decisión es esencialmente un juicio de valor sobre la importancia de cada elemento que integra el índice. Para construir el índice, se probaron tres métodos de ponderación: ponderaciones iguales por dimensión, ponderaciones iguales por indicadores y ponderaciones estadísticas de los indicadores. En cuanto a la agregación, los indicadores se combinaron utilizando la media aritmética para calcular los índices de las dimensiones. Para calcular el índice, se probaron dos alternativas (medias geométricas y armónicas) con el objetivo de reducir el efecto de compensación: un país con una puntuación baja en una dimensión necesitará una puntuación mucho más alta en las demás para mejorar la puntuación global.

Por último, el cálculo del índice se ha realizado siguiendo el enfoque multi-modelo aplicado en la construcción del Índice de Igualdad de Género (EIGE 2017). Consiste en el cálculo de diferentes índices considerando las alternativas anteriormente mencionadas: normalización (3 alternativas), ponderaciones (3 alternativas) y métodos de agregación (2 alternativas). El índice elegido es la opción que proporciona la mayor robustez (el índice que más se aproxima a la mediana de las diferentes opciones). Como resultado de este procedimiento, el índice de democracia industrial se calcula del siguiente modo:

- Normalización: método mín-máx basado en los rangos teóricos. Para cada indicador, el valor de cada país se resta del valor mínimo que el indicador puede registrar teóricamente, luego se divide por su rango y, por último, se multiplica por 100. En el caso de los indicadores sin un mínimo o máximo teórico claro, se toma el correspondiente mínimo o máximo observado en los países para los dos periodos de tiempo considerados juntos incrementado en una desviación típica. Como resultado de este proceso, todos los indicadores normalizados tienen un rango idéntico, [0, 100].

- Ponderación: indicadores de igual peso. Todos los indicadores tienen el mismo peso. El peso de cada dimensión se calcula sumando el peso de todos los indicadores que incluye.
- Agregación: los indicadores se agrupan con la media aritmética creando el índice de cada dimensión. A continuación, se agrupan con la media armónica para construir el índice.

En tercer lugar, se llevó a cabo un análisis de convergencia/divergencia respecto a la media de la UE, a partir de la metodología desarrollada por Eurofound (2018, 2023), que analiza los patrones de convergencia/divergencia e identifica si este patrón se desvía significativamente de la evolución de la media UE. Se considera significativa una desviación fuera del intervalo definido desde la media de la UE menos una Desviación Estándar hasta la media de la UE más una Desviación Estándar.

3. Resultados

3.1 Índice compuesto

El índice compuesto de democracia industrial consta de 12 indicadores agrupados en 3 dimensiones empíricas identificadas a través del Análisis de Componentes Principales: 1) gobernanza asociativa, que mide la fortaleza de sindicatos y organizaciones patronales y su interrelación a través de la negociación colectiva y el diálogo social; 2) y derechos laborales, que mide el alcance de los derechos colectivos en distintos ámbitos (huelga, comités de empresa, etc.); 3) calidad del diálogo social a nivel de empresa, que mide la representación (cobertura de comités de empresa) y el ejercicio de los derechos de información y consulta; Con la excepción de la dimensión de influencia, para la cual no se encontraron indicadores que cumplieran los criterios exigibles de calidad, puede decirse que estas tres dimensiones empíricas cubren adecuadamente la definición conceptual tomada como punto de partida. La tabla 1 recogida a continuación detalla los indicadores empleados para medir cada dimensión, así como su fuente.

Tabla 2. Índice de democracia industrial: marco de medición e indicadores

Dimensión	Indicador (acrónimo entre par.)	Fuente
1. Gobernanza asociativa	Densidad sindical (UD)	OECD/AIAS ICTWSS database
	Densidad org. Empresariales (ED)	OECD/AIAS ICTWSS database
	Cobertura negociación colectiva	OECD/AIAS ICTWSS database
	Participación rutinaria sindicatos y patronal en decisiones gubernamentales (política social y económica)	ICTWSS
	Derecho sindicalización sector público	OECD/AIAS ICTWSS database
2. Derechos laborales	Derechos de representación en la junta de gobierno	ETUC, 2017
	Derechos de comités de empresa	OECD/AIAS ICTWSS database
	Derechos de huelga (sector privado)	OECD/AIAS ICTWSS database
	Ratificación de convenios de la OIT	NORMLEX. Sistema información ratificación de convenios de la OIT
3. Diálogo social a nivel de empresa	Cobertura rep. Trabajadores en el centro de trabajo	Eurofound, ECS, 2019
	Información proporcionada por la empresa a la rep. de trabajadores (incidencia)	Eurofound, ECS, 2019
	La dirección celebra reuniones periódicas en las que los empleados pueden expresar sus opiniones sobre la organización	Eurofound, EWCS, 2021

Fuente: elaboración propia

3.2 Análisis estático

Los resultados por dimensión e indicador para el caso español y la media europea, así como las diferencias, se reflejan en la tabla 3, recogida a continuación.

Tabla 3. Resultados por indicador, dimensión e índice compuesto (valores normalizados entre 0 y 100)

2018-2021	España	UE27	Diferencia
Densidad sindical (UD)	12,7	25,2	-12,5
Densidad org. Empresariales (ED)	77,0	65,9	11,1
Cobertura negociación colectiva	80,1	53,6	26,5
Participación rutinaria	50,0	63,3	-13,3
Derecho sindicalización sector público	100,0	96,3	3,7
Cobertura rep. Trabajadores en el centro de trabajo	53,1	43,4	9,7
Información	76,6	87,3	-10,7
Consulta	59,5	65,9	-6,4
Derechos de representación en la junta de gobierno	50,0	57,4	-7,4
Derechos de comités de empresa	66,7	59,9	6,8
Derechos de huelga (sector privado)	100,0	96,9	3,1
Ratificación de convenios de la OIT	100,0	88,0	12,0
1. Gobernanza asociativa	58,1	54,5	3,6
2. Diálogo social en la empresa	50,1	54,4	-4,3
3. Derechos laborales	67,5	61,9	5,6
Índice democracia industrial	58,5	53,6	4,9

Fuente: elaboración propia

Los resultados son congruentes con la literatura y muestran las siguientes características del modelo español de democracia industrial atendiendo a cada una de las tres dimensiones empíricas en las que se descompone el concepto.

3.3 Gobernanza asociativa

Una gobernanza asociativa en la cual los sindicatos, pese a su relativa baja afiliación (12,5 puntos porcentuales menor que la media europea), cuentan con una elevada participación en la regulación de las condiciones laborales gracias a la comparativamente elevada cobertura de la negociación colectiva (26,5 puntos porcentuales mayor que la media europea), que se explica debido al efecto de diferentes mecanismos legales (extensión automática, etc.). Se observa, asimismo, la relativa debilidad del diálogo social, con una participación de los agentes sociales inferior a la media europea (13,3 puntos porcentuales), debido a su carácter politizado subrayado en previas publicaciones (Molina, 2014; Köhler, 2018).

4. Derechos laborales

Los resultados de esta dimensión revelan que España está entre los 9 países de la Unión Europea que en el año 2021 habían ratificado el 100% de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Se observa además que España está dotada de un marco legal que, en términos comparados, otorga amplias garantías para la participación de los trabajadores a nivel institucional (negociación colectiva) así como con relación al ejercicio de huelga (superiores a la media europea). Sin embargo, limita los derechos de participación a nivel de empresa al ejercicio de información y consulta. En este ámbito, los resultados muestran que España se sitúa por encima de la media europea al ocupar una posición intermedia entre dos modelos que garantizan, respectivamente, niveles superiores e inferiores de derechos colectivos de participación. Por un lado, presenta niveles inferiores con relación al reducido número de países que regulan derechos colectivos de codeterminación² y/o reconocen el derecho de representación de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas (Austria, Alemania, Países Bajos o Suecia). (Mohrenweiser, 2022). Por otro lado,

presenta niveles superiores respecto a aquellos países que, como Irlanda, apostaron por una interpretación minimalista de la Directiva de derechos de Información y Consulta y la regulación no exige el reconocimiento empresarial de los órganos de representación de los trabajadores (van den Berg et al, 2013; Mohrenweiser, 2022).

5. Diálogo social a nivel de empresa

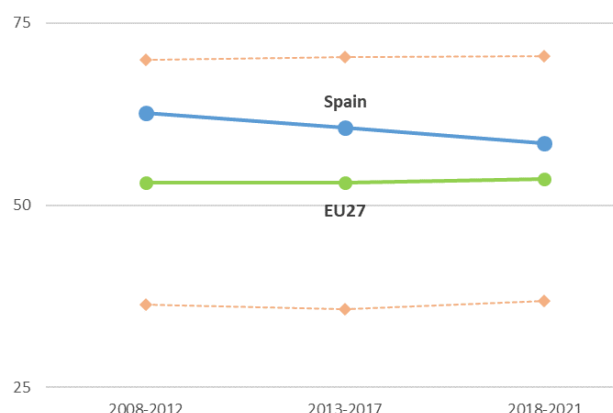
Respecto al diálogo social a nivel de empresa, los resultados relevan que se trata de la dimensión en la cual España registra el peor comportamiento en términos comparados, con unos valores agregados inferiores a la media europea (4,3 puntos porcentuales menor que la media europea). Pese a registrar unos niveles de cobertura en términos de comités de empresa superiores a la media europea (probablemente sobredimensionados debido al sesgo de los datos en favor de las empresas de mayor tamaño), España presenta peores resultados en comparación a la media europea con relación al ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta.

5.1 Análisis dinámico

El análisis de la convergencia/divergencia del caso español respecto a la media europea (2008-2012/2013-2017/2018-2021) aparece recogido en el gráfico 1. Cabe destacar, en primer lugar, que no se detecta una desviación significativa cuando se analiza la evolución española respecto a la media europea. Es reseñable, no obstante, que España registra una evolución diferente a la media europea: registra un empeoramiento en todo el periodo mientras que la media europea se mantiene muy estable y con una ligera tendencia al alza. En base a esta razón, se observa un patrón de convergencia descendente de España respecto a la UE. Es destacable también que el empeoramiento de la democracia industrial persiste incluso en el periodo posterior a la crisis financiera (2008-2012).

² Estos derechos exigen un acuerdo mutuo entre la dirección y el comité de empresa sobre ámbitos específicos, lo que significa que los comités de empresa pueden vetar de hecho las decisiones de la dirección en dichos ámbitos

Gráfico 3. Convergencia/divergencia de España respecto a la media europea



Fuente: elaboración propia

6. Discusión de los resultados

El presente capítulo ha analizado las principales características y tendencias de la democracia industrial española a partir de una definición teórica que ha tomado como referente el marco europeo de democracia industrial y una metodología cuantitativa basada en la construcción de un índice compuesto. Dicho índice compuesto permite medir y comparar la calidad de la democracia industrial respecto a la media europea en su conjunto y a partir de las tres dimensiones identificadas en el análisis empírico (gobernanza asociativa, alcance de los derechos laborales y calidad del diálogo social a nivel de empresa).

Los resultados revelan la existencia de un modelo de democracia industrial que, en líneas generales, cumple con los estándares de calidad europeos sancionados en el acervo comunitario e incluso registra resultados agregados superiores a la media europea. Al mismo tiempo, el análisis detallado de las tres dimensiones y los diversos indicadores permite iluminar las principales carencias del modelo español respecto a los principios definitorios del modelo europeo de democracia industrial identificados en la mayor parte de definiciones (Visser, 2006; Eurofound, 2016; Marginson y Sisson 2006; Marginson, 2017). Dichas carencias se identifican de manera destacada en el ámbito del diálogo social tripar-

tito, caracterizado por una institucionalización comparativamente débil que se manifiesta en un comportamiento errático o episódico de los pactos sociales como vía de regulación. También en lo concerniente a las prácticas de participación colectiva de los trabajadores en la empresa, en las cuales se confirma una notable debilidad de los órganos de representación colectiva para ejercer los derechos lealmente reconocidos de información y consulta.

Es también reseñable la evolución negativa de la democracia industrial detectada en el análisis dinámico a lo largo de todo el periodo analizado (2008-2021) que contrasta, además, con la evolución ligeramente positiva que registra la media de la Unión Europea a partir del año 2013. Pese a que el análisis empírico no ha explorado las causas que pueden explicar dicha evolución, es razonable aludir, en sintonía con diversas publicaciones, al impacto prolongado de la crisis económica en la democracia industrial identificado de manera particular en los países del sur de Europa. Estos países tuvieron en común haber estado sujetos a diversos procesos de intervención de la política económica y de empleo que derivó en procesos de 'mercantilización' (*commodification*) de las principales instituciones de democracia industrial (Hyman, 2018; Erne, 2015; Erne et al, 2024). Convendría por tanto actualizar en un futuro próximo el índice presentado para comprobar el efecto de reformas regulatorias recientes aprobadas en España destinadas a reforzar las instituciones de democracia industrial.

XI. Democracia económica en las empresas del siglo XXI

BRUNO ESTRADA LÓPEZ

Economista, coordinador de la Secretaría General de CCOO
y presidente de la Plataforma por la Democracia Económica

La principal característica de las “economías dirigidas por la innovación” es que las nuevas tecnologías, la globalización y la extensión del sector servicios han convertido al trabajo no cualificado en un factor de producción secundario, cediendo el protagonismo al talento.

Esto es así porque en estas “sociedades de la abundancia” la capacidad competitiva de un creciente número de empresas no está basada principalmente en los costes, sino que depende de su capacidad de crear “valor de obra de arte” en sus bienes y servicios que producen, de forma que los precios que estamos dispuestos a pagar por ellos están desacoplados de sus costes, lo que se llaman bienes superiores.

Los bienes superiores son aquellos en los que su consumo no está limitado por el incremento de su precio porque los consumidores aceptamos que en ellos el precio es la señal más potente sobre su calidad, las más de las veces intangible (valorización de marca, diferenciación de producto, status social por su uso y disfrute).

Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX las empresas se desarrollaron en «sociedades de la escasez», donde una gran parte de la población vivía en situaciones de extrema pobreza y escasez de recursos productivos, por lo que una de sus principales características competitivas fue la eficiencia productiva, esto es, fabricar productos más baratos. La producción en masa redujo los costes de fabricación para que muchos bienes que antes eran muy caros pudieran ser comprados por un número creciente de consumidores.

Sin embargo, desde mediados del siglo XX, en varios países desarrollados se fueron conformando «sociedades de la abundancia» debido a que el incremento de la riqueza per cápita generado por la eficiencia productiva se repartió con un cierto grado de igualdad social, resultado de que los trabajadores obtuvieran salarios cada vez más elevados gracias a un mayor equilibrio en la capacidad de negociación entre empresarios y sindicatos, y a un robusto estado del bienestar. Esta extensión de la clase media en la mayoría de los países desarrollados ha permitido que los mercados de bienes superiores se hayan extendido a multitud de bienes y servicios que consumimos habitualmente: lavadoras, coches, zapatillas, vacaciones, formación, telefonía móvil, ropa, restauración, etc.

Gracias a ello en estos países un número creciente de empresas, las empresas innovadoras, han basado su estrategia competitiva principalmente en su capacidad para convertir nuevas ideas en servicios y productos de alto valor añadido, desarrollando “tecnologías de comercialización” convirtiendo los productos y servicios tradicionales en bienes superiores.

De esta forma se desarrolla una suerte de «neoartesanado industrial» que en la parte del proceso productivo más cercano al consumidor genera ese «valor de obra de arte», mientras que en la parte más estandarizada de la cadena de producción sigue siendo muy relevante, en términos competitivos, la eficiencia productiva.

Como resultado de este proceso en las «economías dirigidas por la innovación», donde las empresas digitales han ganado mucho espacio a las empresas analógicas, el capi-

tal físico (máquinas, equipos, instalaciones, edificios, terrenos, elementos de transporte) ha venido reduciendo su peso como determinante de los incrementos de productividad, espacio que ocupan progresivamente los que se denominan activos intangibles (información, conocimiento, creatividad, reputación, confianza, capital humano específico, etc.). Apple y Volkswagen serían dos empresas que vendrían a ser respectivamente un paradigma de la Economía Digital y Analógica. Pues bien en 2021 ambas empresas obtuvieron un volumen de facturación similar, Apple tuvo unas ventas de 310.000 millones € y Volkswagen 251.000 millones €, inferior solo en un 19%. Pero la multinacional alemana del automóvil requirió un capital físico, 328.261 millones €, tres veces superior al de Apple, 96.545 millones €, y con un volumen de trabajadores, 664.000 que multiplicaba por cuatro los de Apple, 154.000. Por tanto resulta evidente que la productividad por trabajador, y por capital fijo, de las empresas de la Economía Digital es muy superior a las de la Economía Analógica.

Para obtener esos elevados niveles de productividad en las “economías dirigidas por la innovación” es fundamental la manera en la cual las empresas se organizan para obtener la mayor rentabilidad de su capital humano. En el capital organizacional al que se refieren los profesores Vicente Salas y Emilio Huerta se encuentra la piedra filosofal del éxito empresarial, ya que una eficiente organización de la empresa es lo que permite el desarrollo de los nuevos activos intangibles que determinan su competitividad, en convergencia con las tecnologías desplegadas por la digitalización (Inteligencia Artificial, robotización, Internet de las Cosas, Big Data, la nube, la tecnología blockchain, la realidad virtual).

El capital organizacional viene a ser la argamasa que permite crear esa confianza entre los trabajadores sin la cual la mayor parte de los mencionados activos intangibles no podrían desarrollar todas sus potencialidades. El impulso del trabajo en equipo, la transmisión de conocimientos y habilidades entre los trabajadores, la confianza de los trabajadores en la

empresa —en relación a su estabilidad laboral, futuro profesional, remuneración adecuada de su implicación— son elementos competitivos claves para estas empresas innovadoras, y ello solo se logra a través de mecanismos de incentivación, siendo el más potente el que los trabajadores se sientan dueños de su futuro, tanto a través de la participación en decisiones sobre su trabajo en concreto como a poder tener opinión sobre el futuro de la empresa. Ya que hay que tener en cuenta que en las «sociedades de la abundancia» para un número creciente de trabajadores los incrementos salariales no son el único instrumento de motivación para que aporten lo mejor de sus capacidades intelectuales.

Dentro de estos valores postmateriales, cobran cada vez más importancia la percepción de libertad del trabajador en la utilización de su tiempo, la autorrealización y, cómo no, la participación de los trabajadores en la definición de las grandes líneas de dirección estratégica de las empresas. El desarrollo de la democracia dentro de la empresa aparece así fuertemente vinculado a la competitividad de estas empresas innovadoras.

Por todo ello, también desde la perspectiva de la propia eficiencia económica en las empresas que están «dirigidas por la innovación», en las empresas del siglo XXI compuestas esencialmente de talento, está plenamente justificado otorgar un mayor poder de decisión a los trabajadores, ya que ellos serán los primeros interesados en maximizar el capital humano, del mismo modo que los principales interesados en maximizar el valor del capital físico y circulante de las empresas fordistas del siglo XX eran sus accionistas, con ello estaban aumentando también su riqueza personal.

No tiene mucho sentido que las empresas que producen bienes superiores busquen incrementar la productividad utilizando los tradicionales métodos coercitivos, como se hacía en la empresa fordista, obligando a los trabajadores a soportar largas jornadas agotadoras con ritmos de trabajo muy intensivos con el mero objetivo de aplicar energía humana al proceso produc-

tivo. La motivación no se puede imponer. En el siglo XXI resulta inconcebible que las empresas modernas estén organizadas mediante métodos de dirección autoritarios propios del siglo XIX, cuando se definía a los empresarios como los «capitanes de la industria».

En las economías de alta productividad y competitividad «guiadas por la innovación» ha sido posible que los trabajadores hayan mantenido el peso de los salarios en el PIB gracias a un sostenido equilibrio en el poder de negociación entre accionistas y trabajadores, por tanto, la democratización de las empresas es un potente instrumento para alcanzar sociedades más igualitarias.

Pero algo en muy pocas veces se pone en valor es como en las “economías guiadas por la innovación” la participación de los trabajadores en la empresa ha mejorado notablemente su productividad y capacidad competitiva. Ese mayor equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo ha contribuido decisivamente a la mejora del capital organizacional de las empresas de esos países, y a una notable cualificación de su capital humano, lo que ha propiciado numerosos éxitos tecnológicos que les han colocado entre los países más competitivos y productivos del mundo. En los países nórdicos, particularmente en Suecia y Dinamarca, y también en Alemania se observa una profunda relación entre los incrementos de productividad agregados a escala nacional y un mayor desarrollo legislativo de mecanismos participación de los trabajadores en la empresa que han permitido desarrollar una forma de gestionar las empresas mucho más colaborativa, en la que una gran parte de la toma de decisiones empresariales se comparte con los trabajadores y trabajadoras. Como muestra el cuadro 1 estos países tienen una elevada productividad: Dinamarca (60.787 \$), Alemania (58.252 \$) y Suecia (57.252 \$) muy por encima de la media de los países de la OCDE. Y también están considerados entre los países más competitivos del mundo: Alemania estaba en 2019 en el puesto séptimo, Suecia en el puesto octavo y Dinamarca en el 10°.

Cuadro 1. Productividad y Competitividad 2019

	Dinamarca	Suecia	Alemania	España
Productividad. (PIB per cápita PPA) US \$	0.787	.230	.252	3.740
Puesto en el Índice de Competitividad (2018 WEF)	10	8	7	23
Puesto en el Índi- ce de Desarrollo Humano (2019)	10	7	6	25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE, del WEF y del PNUD de la ONU.

Gracias a ello, Suecia, Dinamarca, y Alemania no solo han creado más riqueza global, también han logrado una distribución más equitativa que les hace situarse también a la cabeza en el Índice de Desarrollo Humano de la ONU, Alemania está en el puesto 6º, Suecia en el 7º y Dinamarca en el 10º. España estaba en 2019 en la posición 25 del total mundial.

Cuadro 2. Calidad del Mercado Trabajo. 2019.
España - Suecia - Dinamarca

	España	Suecia	Dinamarca	Alemania
Mercado de Trabajo	61	22	3	14
Cooperación Empresarios- Trabajadores	73	7	3	30
Derechos de los Trabajadores	44	1	8	8
Vinculación salarios/producti- vidad	92	4	11	7

Fuente: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Los datos que se pueden ver en el Cuadro 3, en relación con el funcionamiento mercado de trabajo según WEF en 2019 corroboran este análisis, ya ponen en relación su buen funcionamiento con esa elevada productividad y competitividad lograda por sus empresa, Dinamarca está en el puesto 3° a nivel mundial, Alemania en el 14° y Suecia en el 22°. Los elementos que caracterizan ese buen funcionamiento de sus mercados de trabajo es: 1) la estrecha cooperación alcanzada entre empresarios y trabajadores en la empresa, el puesto tercero es de Dinamarca, el séptimo de Suecia y Alemania está en el 30°, mientras que España está en el puesto 73; 2) los amplios derechos laborales reconocidos a los trabajadores que sitúan a Suecia como el primer país del mundo, y a Alemania y Dinamarca en la octava posición, España se coloca en el puesto 44; 3) y como consecuencia de todo ello en estos países hay una fuerte relación entre salarios y productividad, Suecia está en el puesto 4, Alemania en el 7° y Dinamarca en el 11°, mientras que España está en el puesto 92.

España estaba en el puesto 61° en cuanto al índice que sintetiza su funcionamiento de su mercado, pero hay que recordar que estos datos corresponden a 2019, por lo cual seguía vigente la legislación laboral aprobada en España en 2012, sin que se recogieran las mejoras establecidas en la reforma laboral de 2022.

Asimismo, los datos del World Economic Forum (WEF) de 2019¹, como puede verse en el cuadro 3, resaltan la importancia de la cooperación en la empresa, corroborando que uno de los principales elementos que lastra nuestra competitividad y productividad global es el déficit de capital organizacional de muchas empresas españolas.

Cuadro 4. Cultura Gestión Empresarial, 2019.
España - Suecia - Dinamarca

	España	Suecia	Dinamarca
Cultura gestión empresarial	85	3	7
Delegación de autoridad	69	2	1
Crecimiento empresas innovadoras	78	3	9
Empresas proponen ideas disruptivas	83	14	4

Fuente: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Como podemos observar en dicho Cuadro 4 la baja posición de España en cultura de gestión empresarial, según WEF, en 2019 estábamos en el puesto 85, mientras Suecia estaba situada en el 3 y Dinamarca en la posición 7, es debido a: 1) La escasa delegación de autoridad en las empresas españolas, ocupamos puesto 69 frente al primero de Dinamarca y el segundo de Suecia; 2) el bajo índice de crecimiento de empresas innovadoras, España se sitúa en el puesto 78, mientras que Suecia está en el 3° y Dinamarca en el 9°; 3) el reducido número de empresas que proponen ideas disruptivas”, donde España se sitúa en la posición 83, Suecia en la 14 y Dinamarca en el 4.

Estos datos muestran que gran parte de la competitividad de estos países se basa en la capacidad del tejido empresarial de estos países nórdicos de aprovechar las potencialidades de su capital humano para convertir nuevas ideas en productos y servicios que demandan los ciudadanos, lo que está profundamente relacionado con la cultura de gestión empresarial colaborativa predominante en ellos.

1 El Índice de Competitividad del WEF dejó de publicarse en 2020.

1. Un camino equivocado

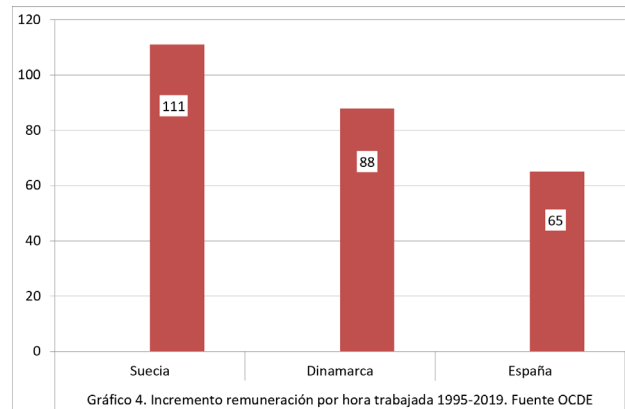
Todos estos datos ponen de manifiesto equivocada la dirección tomada por el modelo económico y social de nuestro país antes de 2020, que iba en sentido contrario a la observada en los países europeos que más éxito han obtenido en la adopción de estrategias de competencia por “innovación”.

Los efectos combinados de la aplicación de las políticas de austeridad y devaluación salarial tras la crisis financiera provocaron un fuerte aumento de la desigualdad en España. Asimismo, las políticas públicas tan solo ofrecían una mera continuidad de un modelo productivo insostenible, basado en la competencia vía ajuste de costes y precios, en detrimento de otros factores de mayor valor añadido como la innovación, la calidad de productos y servicios, la formación y la cualificación de la fuerza de trabajo, y la creación de empleos decentes. Como resultado de todo ello una gran mayoría de las empresas mantenía un modelo de gestión autoritario, en el que primaba el poder omnímodo del accionista cuyo objetivo principal es maximizar los beneficios, esto es, el valor cortoplacista de acciones. Como resultado de todo ello nos situamos en el pelotón de cola en ese grupo de países en términos de competitividad, en el puesto 40, y con niveles de productividad muy inferiores (49.994 \$).

Como ha expresado de forma reiterada el premio Nobel Joseph Stiglitz en los «países dirigidos por la innovación» las actuaciones que generan una descapitalización del capital humano pueden tener consecuencias muy graves para su productividad y capacidad competitiva, empobreciendo al conjunto del país, ya que los trabajadores cualificados buscarán empleo en otros países que sí reconocen su esfuerzo formativo.

Esta menor eficiencia y capacidad de innovación de las empresas españolas se ha traducido en un menor incremento de los salarios, como podemos ver en el Gráfico 3. Desde 1995 hasta 2022 el incremento de la remuneración por hora trabajada de Suecia ha sido de un 111%, el de Dinamarca de un 88% y el de España tan sólo un 65%.

Gráfico 3. Evolución salarios de Suecia, Dinamarca y España (1995-2022)



Fuente: OCDE.

España, de continuar esta senda, acrecentaría los riesgos para el futuro de sus empresas, para el empleo, y la capacidad de la riqueza del país. Hay que recordar que desde 2012 a 2019 emigraron 776.000 jóvenes españoles —de entre 18 a 30 años—, casi una media de 100.000 jóvenes al año, principalmente con alta cualificación, en busca de mejores salarios y condiciones de trabajo. Una enorme fuga de talento.

2. ¿Una nueva oportunidad para España?

Sin embargo, las consecuencias de las profundas transformaciones globales que estamos viviendo en términos de países y sectores productivos no están predeterminadas de forma unívoca y concluyente. Ya que su naturaleza e intensidad estarán condicionadas en buena medida por las estrategias de los diferentes países y actores sociales involucrados en su desarrollo, así como por la correlación de fuerzas entre los mismos.

En cierta manera se están volviendo a “tirar los dados” sobre cómo estructurar la distribución de las cadenas globales de valor y, en esta ocasión, España tiene la oportunidad de buscar una mejor inserción en la globalización, que sus empresas encuentren una mejor ubicación en dichas cadenas globales. La fuerte desindustrialización experimentada por España en las últimas décadas es consecuencia de haber adoptado una posición totalmente subalterna en las redes globales de producción en el pasado.

El gran reto de España en la actualidad es afrontar estas macro-tendencias de transformación global —desde los cambios demográficos, incluidos los migratorios, hasta la transición ecológica hacia una economía de bajo carbono y la transformación digital— con nuevas políticas públicas para situarse en una mejor posición en el grupo de economías “dirigidas por la innovación”:

- Por un lado, seguir apostando por una inteligente Política Industrial capaz de aprovechar el importante volumen de recursos que está llegando a la economía española de los Fondos Next Generation, que proporcionará a nuestro país más de 140.000 millones de euros entre 2021-2026. Utilizar de forma inteligente estos recursos y dares continuidad en el futuro, con una suficiente dotación de fondos nacionales, podría permitir que por primera vez en década se pusiera en marcha una política industrial que, sustentada en fuertes inversiones tecnológicas, redefiniera nuestra estructura productiva para el siglo XXI.
- Por otro, continuar con las políticas de reequilibrio del poder de negociación entre empresarios y trabajadores que se han venido aplicando desde 2020, cuyo hito más relevante fue la reforma laboral de 2022 que ha ofrecido un nuevo marco de estabilidad laboral y de equilibrio en la negociación colectiva. Otras importantes medidas en este sentido, algunas de las cuales fueron objeto de acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicatos, fueron las fuertes subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) adoptadas a partir de 2020; los seis acuerdos alcanzados durante la pandemia en relación con la agilización de trámites para aprobación de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que salvaron más de tres millones de puestos de trabajo y cientos de miles de empresas, política a la que se destinaron más de 40.000 millones de presump-

to público; así como la nueva legislación laboral desarrollada sobre igualdad de género, teletrabajo, sistema autónomo de solución de conflictos, trabajadores de plataforma y Seguridad y Salud en el Trabajo. También se han producido varios acuerdos que han supuesto una sustancial mejora de pensiones y la garantía de la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones para las próximas dos décadas.

Hay que recordar la importancia que tiene la legislación laboral para generar incentivos y desincentivos en la rentabilidad de las empresas, así como la forma de afrontar los distintos ciclos económicos. Cambiar el sistema de incentivos del modelo productivo es, por tanto, un aspecto clave para que la rentabilidad futura de las empresas no se base en las desgastadas fórmulas de la precariedad y los bajos salarios, sino a producir mejor, con empleo de calidad, priorizando la estabilidad y la incorporación de conocimiento que ello conlleva, y mejorando el capital organizacional de las empresas.

Fruto de estas nuevas políticas se ha observado en el último lustro, según confirman los datos sobre la creación de empleo, una creciente transformación positiva del tejido productivo de España hacia una “economía de la innovación” que no tiene precedentes, y confirma que esas son las políticas que hay que seguir para afrontar los importantes retos estratégicos de nuestro país.

En España se han creado 2,8 millones de empleos asalariados netos entre 2018 y el primer semestre de 2024, pero tan importante como eso es que dos tercios del empleo generado se ha concentrado en sectores intensivos en conocimiento, en ocupaciones técnicas y de alta cualificación. También es importante destacar que esta mayor cualificación del nuevo empleo generado es transversal a la mayoría de ramas de actividad y se extiende a sectores donde antes las ocupaciones técnicas tenían un peso reducido. Los salarios han subido significativamente, en mayor medida los más bajos, y la temporalidad en el primer semestre de 2024 se ha reducido a tan solo un 16%, menos de la

mitad de los porcentajes anteriores a la reforma laboral de 2022. Estos buenos datos “de flujo” han supuesto una lenta pero constante mejora de la composición, “el stock” del empleo. Las ocupaciones técnicas han pasado en cinco años del 29,4 % al 32,4 % del empleo asalariado, y las ocupaciones elementales han bajado del 15,2 al 14 % del empleo total.

En el Gráfico 4 se puede observar los positivos efectos de estas medidas en términos distributivos, por primera vez en la reciente historia económica de España en una situación de crisis económica la remuneración de las personas asalariadas creció en porcentaje del PIB pm, algo insólito, pasando de un 46,6 % en 2019 a un 50,1 % en 2020, en gran medida por la rápida aplicación de los ERTes a miles de empresas.

Gráfico 4 España. Remuneración Asalariados % PIB 2018-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CN y CN Trimestral del INE.es

También, gracias a los ERTE y otras medidas de carácter social, es la primera vez que después de una crisis se ha producido una recuperación inmediata del empleo y de la capacidad adquisitiva trabajadores, el peso de la remuneración de los asalariados después de una crisis (en 2022 y 2023 alcanzó el 47,8 %) ha sido superior, en más de dos puntos, al porcentaje que representaba antes de la crisis (un 45,4 % en 2018), lo que ha funcionado como un acelerador de la recuperación económica de nuestro país, demostrando que la evolución de la economía española depende en gran medida de la demanda interna y, por tanto, de los salarios y el nivel de empleo.

Hay que recordar que tras la crisis de 2008-2009, y las posteriores políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial, la remuneración de asalariados no recuperó su volumen agregado hasta una década después, en 2018 (544.126 millones de euros en 2008 y 546.000 millones de euros en 2018), y en ese periodo cayó cuatro puntos y nunca recuperó su peso en el PIB, pasando de representar el 49 % del PIB en 2008 al 45,4 % en 2018.

No obstante, a pesar de estas transformaciones estructurales que está viviendo el tejido empresarial de nuestro país, se puede observar que en muchas empresas sigue persistiendo un modelo de gestión autoritario, muy poco cooperativo que está en claro conflicto con la estrategia de competencia por creación de valor, fomento de la innovación y aprovechamiento de todas las potencialidades del capital humano de los trabajadores.

Por eso debería sumarse un tercer pilar a las anteriores políticas desarrolladas para avanzar definitivamente en el cambio de paradigma en relación con el futuro productivo y la estructuración social de nuestro país: la profundización en la democratización del modelo de relaciones laborales mediante la aprobación de una ley de participación de los trabajadores que, desarrollando el artículo 129.2 de la Constitución Española, impulse la participación de los trabajadores de la toma de decisiones en las empresas.

Una ley que reconociera el derecho de los trabajadores, y otros *stakeholders*, a tener una participación activa en decisiones relevante sobre el destino de parte de las inversiones productivas de la empresa, haría que los gestores y directivos tuvieran que tener más en cuenta sus perspectivas de futuro a medio y largo plazo, así como su repercusión sobre las comunidades donde se asientan. De esta forma los gestores no obedecieran tan solo los intereses de los fondos de inversión especulativos cuyo objetivo principal es maximizar el valor cortoplacista de las acciones.

El que los trabajadores, y otros *stakeholders*, participasen en decisiones sobre “cómo producir” tendría las siguientes consecuencias positivas:

1) una indudable aceleración en la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud laboral; 2) fomentaría una mayor negociación sobre el ritmo de incorporación del cambio tecnológico de forma que los procesos de adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías no provocarían, como en el pasado, un fuerte incremento del desempleo; 3) y se minimizarían las externalidades medioambientales negativas que generan las empresas. Asimismo, una mayor participación de los trabajadores en “cómo repartir la riqueza generada” en la empresas redundaría en una sociedad más igualitaria.

Es indudable que la modernización de los arcaicos métodos de gestión de muchas empresas españolas sería una palanca fundamental para construir un amplio consenso sobre el futuro productivo de España cuyo principal objetivo debería ser el mejorar nuestra capacidad competitiva mediante el aprovechamiento de todas las capacidades nuestro capital humano, esto es, consolidar la posición de España dentro del grupo de países cuyas economías están “guiadas por la innovación”.

XII. Recomendaciones

Más allá de los debates planteados sobre los sistemas de relaciones laborales, los cambios en un contexto de globalización y competencia internacional han tenido sus efectos sobre negociación colectiva y la representación de los/las trabajadores/as. Esto ha revertido en el debilitamiento de su institucionalización y, por tanto, de la participación sindical en la formulación de políticas sociales y económicas, es decir, en el grado de concertación y de acuerdos sociales.

Se requiere una visión para prefigurar y remodelar el camino de la tecnología con el propósito de crear una verdadera prosperidad compartida; frente a futuros distópicos, algunos estudios han alertado, por ejemplo, sobre el hecho de que los procesos de la digitalización en la industria 4.0 no sólo requerirán de la participación y adaptación de los/las trabajadores/as, sino que sus representantes podrían desempeñar un papel esencial en ellos al actuar como conexión o frontera común entre los empleados y la dirección.

En este escenario, (re)hacer el mundo del trabajo pasaría a ser también una cuestión estratégica. Democratizar el trabajo en todas sus dimensiones se ha planteado desde hace tiempo como una fórmula para conciliar la creación de valor, el dinamismo económico, la participación democrática en la vida de la ciudad y el desarrollo personal equilibrado. Acrecentar la flexibilidad, capacidad de adaptación, solidez y fortaleza del proyecto europeo ante los desafíos actuales pasa también por profundizar en los mecanismos y prácticas de participación de los/las trabajadores/as en sus empresas y la propia democratización del trabajo podría orientarnos en la senda de humanizarlo.

Resolver estas situaciones requeriría abogar ideológica y profesionalmente por nuevos modelos de participación que supongan la apertura gerencial de las decisiones estratégicas y laborales de la empresa a los/las trabajadores/as y, con ello, nuevos y modernos modelos empresariales.

Hay que tener en cuenta que la negociación colectiva en sí misma, yendo más allá de la unilateralidad empresarial o de la simple consulta y buzón de sugerencias, es una forma de participación adaptable y flexible que, además, se apoya en el ejercicio del conflicto colectivo para encauzarlo hacia una resolución útil y constructiva. Es por tanto una forma de ejercer poder frente al desequilibrio que comporta el contrato individual para los trabajadores ante a la empresa. Todo lo que sea restringir estos derechos colectivos de expresión, de representación o de negociación implica una extensión de formas de trabajo similares al destajo, la informalidad, el empleo fuera de normas, a la disciplina jerárquica. Formas y características del trabajo que reproduce la uberización, las plataformas, el outsourcing, la subcontrata, que no hacen sino consolidar y extender la precariedad, contribuyendo a un proceso sostenido de “licuación” del trabajo, de desintegración del espacio físico llamado “centro de trabajo” y la alteración de su noción jurídico-normativa.

A diferencia del caso alemán, en países del sur de Europa, como España e Italia, cada una con sus singularidades, la cuestión de la democracia económica (sea a partir de la cogestión o de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa) nunca ha logrado imponerse en etapas anteriores como prioridad en la agenda política, independientemente de la orientación de las mayorías parlamentarias. Debe añadirse que, en ambos casos, incluso los actores del sistema de relaciones laborales (es decir, las organizaciones de empresarios y de trabajadores) han mostrado, por lo general, escaso interés en institucionalizar sistemas de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que les afectan, y ésta es sin duda una circunstancia que explica también la discontinua e intermitente atención que la doctrina del Derecho del Trabajo ha dedicado al tema. Podríamos concluir que las iniciativas tomadas a lo largo de las sucesivas legislaturas

han estado teñidas de discursos escasamente concretados en la práctica, siendo así hoy en Italia y habiéndose producido un cambio de tono y orientación para el caso español a lo largo de la última legislatura, con el gobierno de coalición.

Por tanto, se trataría de poner el énfasis en el trabajo y en la democracia en las empresas, mediante la participación de sus diferentes componentes, en particular el de los trabajadores y sus representantes sindicales (VVAA, 1988), activando instrumentos como el diálogo social, los marcos de la negociación colectiva, la co-determinación, la institucionalización de los comités de empresa, etc. En definitiva, de la “democratización del trabajo” (<https://democratizingwork.org/>).

De hecho, como recoge este informe, la legislación laboral española en materia de seguridad e higiene en el trabajo y, posteriormente, de igualdad de hombres y mujeres ha introducido la participación colectiva en ámbitos que antes pertenecían en exclusiva a la gerencia. La primera, de más largo recorrido, ha mostrado la eficacia y eficiencia de dicha participación que se relaciona directamente con centros de trabajo más seguros y trabajadores menos expuestos a accidentes y enfermedades profesionales. La segunda ha abierto un horizonte prometedor de participación colectiva de los trabajadores en un elemento que es clave para extender la igualdad y las formas democráticas dentro y fuera de la empresa, como la igualdad entre hombres y mujeres. Tanto el fondo como la forma en que se aborda esta cuestión suponen un avance democratizador que debe tenerse en cuenta y evaluarse en unos años. Basadas en estas dos experiencias, nos resulta procedente recomendar una extensión de la participación de los trabajadores (que siempre debe ser colectiva y organizada) en otras esfera de la gestión de la empresa.

La complejidad de la propuesta de democracia en la empresa no puede, sin embargo, reducirse a disposiciones centradas en un solo aspecto regulativo. Pero la cuestión es oportuna y relevante si atendemos al contexto actual de profundos cambios que se están produciendo de manera

acelerada en el mundo del trabajo. Sus propósitos conectan con necesidades sociales y se adecuan a los objetivos de políticas de la UE en ámbitos sectoriales. Entre 2021-2023 se han aprobado sucesivas resoluciones y recomendaciones del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo. Los planteamientos y reflexiones de los estudios que conforman este informe conectan con necesidades sociales y se adecuan a los objetivos de políticas de la UE en ámbitos sectoriales, siendo aprobadas, entre 2021-2023, sucesivas resoluciones y recomendaciones del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo (European Parliament report of 16 December 2021 on “Democracy at work: a European framework for employees’ participation rights and the revision of the European Works Council Directive”; European Parliament resolution of 2 February 2023 with recommendations to the Commission on the Revision of European Works Councils Directive). El pasado 26 de abril, el European Economic and Social Committee emitió un informe exploratorio sobre este asunto (European Economic and Social Committee exploratory opinion on democracy at work of 26 April 2023, SOC/746-EESC-2022. C/2023/1225, 12/21/2023, P9_TA(2023)0218). En la misma dirección, el pasado 28.11.2023, el Consejo de Ministros de Empleo y Políticas Sociales de la Unión Europea (Consejo EPSCO) aprobó por unanimidad una Declaración sobre la democracia en el trabajo: “Más democracia en el trabajo y negociación colectiva ecológica para un trabajo decente y un crecimiento sostenible e inclusivo” (C/2023/1225, 12/21/2023, P9_TA(2023)0218, Strengthening social dialogue. European Parliament resolution of 1 June 2023 on strengthening social dialogue (2023/2536(RSP)). Estas decisiones comprometen a la Comisión y al Parlamento con un impulso en la renovación de la deliberación democrática en Europa, abordando el desafío del diálogo social y civil (De Munck et. al., 2012). El potencial de estos acuerdos está conectados a los elementos relacionados con el aprovechamiento para gestionar las transiciones justas (European Commission - Communication from the Commission on strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions - United Nations - The 2030 Agenda for Sustainable Development).

XIII. Referencias bibliográficas

Presentación y propósito

ALÓS-MONER, R. *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis doctoral dirigida por Fausto Miguélez Lobo (dir. tes.). Universitat Autònoma de Barcelona, 2007.

ACEMOGLU, D. Y JOHNSON, S., *Power and Progress "Our Thousand Year Struggle Over Technology and Prosperity"*, Basic Books, New York, 2023.

ACEMOGLU, D. Y ROBINSON, J.A., *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*, Deusto, Barcelona, 2012.

BACCARO L., HOWELL C., *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s*. Cambridge University Press, 2017.

BARRIO ALONSO, A., *El sueño de la democracia industrial: sindicalismo y democracia en España, 1917-1923*. Editorial Universidad de Cantabria, Santander, 1996.

BAYLOS, A., "La democracia en la empresa más allá de la participación de las personas trabajadoras", Sin Permiso, 14/07/2024 <https://www.sinpermiso.info/textos/la-democracia-en-la-em-presa-mas-alla-de-la-participacion-de-las-personas-trabajadoras>.

BERGER S., "Social partnership 1880-1989: The deep historical roots of diverse strategies. In Berger S., Compston H. (eds), *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*. New York: Berghahn Books, 2002, pp. 335-352.

BERGER, S., PRIES, L. & WANNÖFEL, M. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*, Palgrave Macmillan, New York, 2019. Chapter 31, "Workers' Participation at Plant Level: Lessons from History, International Comparison, and Future Tendencies", pp. 597-619.

BOBBIO, N., *The Future of Democracy: A Defence of the Rules of the Game*, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1987.

BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, E., *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

BUDD, J. W., *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice*, Cornell University Press, Ithaca, NY. 2004.

CUMBERS, A. BILSLAND, K., MCMASTER, R., CABAÇO, S. Y WHITE, M., The condition of European economic democracy: A comparative analysis of individual and collective employment rights. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 2023, 109-137.

DALH, R.A., *La democracia económica: una aproximación*. Hacer, Barcelona, 2010.

DE MUNCK, J. et al., *Renewing Democratic Deliberation in Europe The Challenge of Social and Civil Dialogue*. Peter Lang Press, 2012.

DE SPIEGELAERE, S. et al., *Democracy at Work. Benchmarking Working Europe 2019*. European Trade Union Institute (ETUI), 2019. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8664689>.

ETUI (European Trade Union Institute) CES, *Benchmarking working Europe 2019*, ETUI-CES, Brussels, 2019.

EUROFOUND, (2018), 'Industrial democracy still in vogue', blog post, 28 March

FERRERAS I., BATTILANA J. Y MÉDA D. (2022), *Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy*. University of Chicago Press.

FORTI, S. *Democracias en extinción. El espectro de las autocracias electorales*. Akal, Madrid, 2024.

FOURASTIÉ, J., *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Fayard, Paris, 1979.

FRIEDMAN, M. referencia: A Friedman doctrine The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, *The New York Times Magazine*, September 13, 1970, Section SM, p. 17.

GIL ALBURQUERQUE, R., *El Derecho del Trabajo democrático en la República de Weimar*, Bomarzo, Albacete, 2017.

HALL, P. A. Y SOSKICE, D. (eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford University Press, Oxford, UK, 2001.

HYMAN, R, 'What future for industrial relations in Europe?' *Employee Relations*, Vol. 40, No. 4 (2018), pp. 569–579.

KOLLMAYER, C., "Postindustrial capitalism and trade union decline in affluent democracies", *International Journal of Comparative Sociology* 62(6) (2021): 466–487.

LAFUENTE HERNÁNDEZ, S., "Democracia real en el trabajo como respuesta a la crisis democrática", en Estrada, B. y Flores, G. (coords.), *Repensar la economía desde la democracia*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2020.

MARGLIN, STEPHEN A. Y SCHOR, JULIET B., *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*. Oxford University Press, 1992.

MEARDI, G., 'Industrial relations: Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis', book review, *Labour and Industry*, Vol. 30, No. 2, (2020), pp. 185–190.

MOORE, T. Y REBÉRIOUX, A., *The Corporate Governance of the Firm as an Entity: Old Issues for the New Debate*. Working paper series: REFGOV-CG-14, 2007.

OIT, *La participación en la empresa 1981-1985*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

PIORE, M.J. AND SABEL, C.F., *The Second Industrial Divide*. New York: Basic books, 1984.

RODOTÀ, S., *El derecho a tener derechos*, Bomarzo, Albacete, 2014.

RODRIK, D., *The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy*, Nueva York, Norton, 2011.

STREECK, W., *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2009.

SUPIOT, A., "El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI", *Pasos a la izquierda* núm. 16 (2020).

TÉBAR, J., "La democracia 'disecada' o el arte del taxidermista", *Perspectiva*, 08/05/2019 https://perspectiva.fsc.ccoo.es/noticia:644392--La_democracia_disecada_o_el_arte_del_taxidermista&opc_id=f8fc59bad5c787ab99b3a3beb1a54c42

TILTON, T. A., "Swedish Road to Socialism: Ernst Wigforss and the Ideological Foundations of Swedish Social Democracy", *Journal: American Political Science Review* Volume 73, Issue 2, June 1979, pp. 505-520.

TOMASETTA, L. *Participación y autogestión*. Buenos Aires, Amorrortu, 1975

TOOZE, ADAM, *Crashed. How a Decade of Financial Crises Changed the World*, Allen Lane, 2018.

TRENTIN, B., *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, 2004.

VVAA, *II Jornadas de economía social*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

1. Líneas de debate sobre la democracia económica en las Ciencias Sociales: un breve estado de la cuestión

ACEMOGLU, D. Y JOHNSON, S., *Power and Progress "Our Thousand Year Struggle Over Technology and Prosperity"*. Basic Books, New York, 2023.

BABIANO MORA, J., "Las peculiaridades del fordismo español", *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 3, (1993).

BABIANO MORA, J. Y TÉBAR HURTADO, J., "El sindicalismo de clase de la transición a la democracia. Una perspectiva histórica de los cambios en el movimiento sindical en España", *Gaceta Sindical* núm. 30 (2018).

BABIANO MORA, J. Y TÉBAR HURTADO, J. (eds.), *14D, historia y memoria de la huelga general "El día que se paralizó España"*, Libros de la Catarata, Madrid, 2018.

BACCARO L. Y HOWELL C., *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

BACCARO, L. Y GALINDO, J. (2018), "Are Social Pacts Still Viable in Today's World of Work?". ILO, Geneva.

BARBASH, J. *The elements of industrial relations*, University of Wisconsin Press, Madison, Wisconsin, 1984.

BAYLOS, A., "La democracia en la empresa más allá de la participación de las personas trabajadoras", *Sin Permiso*, 14/07/2024 <https://www.sinpermiso.info/textos/la-democracia-en-la-empresa-mas-alla-de-la-participacion-de-las-personas-trabajadoras>

BENACH, J., JÓDAR, P, ALÓS MONER, R., "La civilización del malestar: precarización del trabajo y efectos sociales y de salud", en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, N° 150 (2020).

BENACH J, VIVES A, AMABLE M, VANROELEN C, TARAFA G, MUNTANER C., "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of Health". *Annu Rev Public Health*. 2014;35:229-53. [doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500](https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500).

BERGER, S., PRIES, L. Y WANNÖFEL, M. (eds.) (2019). *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Palgrave Macmillan..

BERGER S., "Social partnership 1880-1989: The deep historical roots of diverse strategies. In

BOURGUIGNON, R. *Participation des salariés, négociation collective et gouvernance d'entreprise*. En Groux, G.; Robert, R.; Foucault, M., *Le social et le politique*. CNRS, Paris, 2020.

BURRONI, L. Y PEDACI, M., 'Industrial relations: Representation, inclusion, and competitiveness', in Trigilia, C. (ed.), *Capitalisms and democracies: Can growth and equality be reconciled?* Routledge, Abingdon, UK, 2022.

CANNING, K., "Gender and the Politics of Class Formation: Rethinking German Labor History", *American Historical Review* núm. 97, 3 (1992).

CASTRO PERICACHO, C., *Trabajadores en busca de narraciones: las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores*, Tesis doctoral de la Facultad de Sociología de la UCM, Madrid, 2010.

CCOO, Secretaría de Estudios, *Informe de coyuntura laboral de octubre de 2024*. Afiliación a la Seguridad Social y Paro. 05/11/2024. <https://estudios.ccoo.es/55ff8f5e35e449ab673ac93637eb89f8000001.pdf>

CHIVA, R., The common welfare human resource management system: A new proposal based on high consciousness, *Personnel Review*, 43(6), 2014, 937–956. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0026>

CROUCH, C., STREECK, W., *Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity*. Sage, London, 1997.

CROUCH, C., *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford University Press, Oxford, 1994.

COTTON, J. et.al., "Employee participation: diverse forms and different outcomes", *Acaddemy of Management Review* vol. 13, nº 1 (1988).

CUMBERS, A., BILSLAND, K., McMASTER, R., CABAÇO, S.Y WHITE, M., The condition of European economic democracy: A comparative analysis of individual and collective employment rights, *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 2023.

CANNING, K., "Gender and the Politics of Class Formation: Rethinking German Labor History", *American Historical Review* núm. 97, 3 (1992).

DAHRENDORF, R., *El nuevo liberalismo*. Madrid, Tecnos, 1982.

DE MUNCK, J., DIDRY, C., FERRERAS, I. Y JOBERT, A. (eds.), *Renewing Democratic Deliberation in Europe The Challenge of Social and Civil Dialogue*, Peter Lang Press, Bruxelles, Berlin, Frankfurt am Main, New York, Oxford, 2012.

DE SPIEGELAERE, S. Et. al. "Democracy at Work." Benchmarking Working Europe 2019, European

DION, G., *Dictionnaire canadienne des relations du travail*, Presses de l'Université de Laval, 1986.

ESTRADA B. Y FLORES, G. (ed.), *Repensar la economía desde la democracia.*, Catarata y Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2020.

ETUC, *European Participation Index*, Brussels, 2015 (2017), *European Participation Index*, Brussels.

ETUI (European Trade Union Institute)-CES, *Benchmarking working Europe 2019*, ETUI-CES, Brussels, 2019.

EUROFOUND, *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

- (2012), *Workplace social dialogue in Europe: An analysis of the European Company Survey 2009*, Dublin

- (2015) *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

- (2016), *Mapping key dimensions of industrial relations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- (2018), 'Industrial democracy still in vogue', blog post, 28 March

- (2023), Research report Industrial relations and social dialogue. Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy (<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/measuring-key-dimensions-industrial-relations>)

FERNÁNDEZ STEINKO, A., *Experiencias participativas en economía y empresa. Tres ciclos para domesticar un siglo*. Madrid: Siglo XXI, 2002.

FERRERAS I., BATTILANA J.Y MÉDA D., *Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy*. University of Chicago Press, 2022.

GONZÁLEZ BEGEGA; S., KÖHLER, H-D.Y ARANEA, M., "Contested industrial democracy discourses in transnational companies. The case of the ArcelorMittal European Social Dialogue Group", in *Transfer: European Review of Labour and Research* Volume 24 Issue 4, November 2018.

GONZÁLEZ MENÉNDEZ, M.C., GUTIÉRREZ PALACIOS, R.Y MARTÍNEZ LUCIO, M. (coords.), *Gestión de recursos humanos. Contexto y políticas*, Cívitas, Editores, Madrid, 2011.

GLOBERSON, A., Spheres and levels of employee participation in organization. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 8, 1970.

GORDON, R. J., *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*, The Princeton Economic History of the Western World, Princeton 2016.

GRACEFFA, S., "(Re)hacer el mundo del trabajo: una cuestión de democracia", en Groux, Guy; Hackman, J.R. y Oldham, G.R., *Work Redesign*, Reading, M.A. AddisonWesley, 1980.

HALL, P. A.; Soskice, D. (eds.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

HYMAN R., "The very idea of democracy at work". *Transfer: European Review of Labour and Research* 22 (1) 2016. 'What future for industrial relations in Europe?' *Employee Relations*, Vol. 40, No. 4 (2018).

HUERTA ARRIBAS, E. Y SALAS FUMÁS, V., "Gobierno de la empresa, codeterminación y eficiencia económica", en Moreno Izquierdo J.A. y Estrada, B., *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo*. Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata, 2022, Madrid.

LAFUENTE HERNÁNDEZ, S. Y JAMAR, D.; MARTÍNEZ, E., "Respuestas sindicales ante el desafío de la empresa red: sector petroquímico y nuclear", *Cuadernos de relaciones laborales* 34 (1), (2016).

LAFUENTE HERNÁNDEZ, S., "Can Workers' Rights Ever Catch up? The Erzberger Case and EU Cross-border Reality", *Z Rasnača Industrial Law Journal* 48 (1), (2019).

LAFUENTE HERNÁNDEZ, S., "Democracia real en el trabajo como respuesta a la crisis democrática", en Estrada, B. y Flores, G. (coords.), *Repensar la economía desde la democracia*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2020.

- *Democracy at work under europeanisation. An institutional and socio political analysis of worker representation on boards* Thesis presented by Sara Lafuente Hernández with a view to obtaining the PhD Degree in Political and Social Sciences (ULB- "Docteur en Sciences Politiques et Sociales") and in Labour and Social Security Law (UCLM- "Doctora en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). Academic year 2022-2023

LAHERA SÁNCHEZ, A., *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*, Libros de la Catarata, Madrid, 2004.

LAHERA SÁNCHEZ,, A. TOVAR, FRANCISCO J. Y NEGRO, A., "Aspectos sociológicos del teletrabajo: calidad del trabajo digital y riesgos laborales", en Pérez de los Cobos, F. y Thiebault, X. (Eds.): *El trabajo a distancia*. Wolters Kluwert, Madrid, 2021.

LINHART, D., "Modernisation et précarisation de la vie au travail", *Papeles del CEIC*, núm. 1 (Marzo) (2009), pp. 1-19.

- *La insoutenable subordination des salariés*. Ed. Érès, 2021.
- "Modernisation du monde du travail et résilience patronale", *Droit ouvrier*, núm. 881, 2022, pp. 1-11.

LÓPEZ BULLA; J.L. Y TÉBAR HURTADO, J., *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*, Plataforma, Barcelona, 2017.

MAYAYO, A. Y TÉBAR HURTADO, J. (eds.), *En el laberinto. Las izquierdas del sur de Europa (1968-1982)*, Comares, Granada, 2018.

MÜLLER-JENTSCH, W. (2008), Industrial democracy: Historical development and current challenges, *Management Revue*, vol. 19, Iss. 4.

MURO BENAYAS, I., *Esta no es mi empresa: el desapego de los profesionales del siglo XXI*, Ecobook Editorial del Economista, Madrid, 2008.

MARGINSON, P. Y SISSON, K., 'European integration and industrial relations: A case of convergence and divergence?' , in *Journal of Common Market Studies*, Vol. 40, No. 4, (2002) pp. 671-692.

MELTZ, N. M., 'Industrial relations: balancing efficiency and equity', in Barbash, J. and Barbash, K. (eds.), *Theories and concepts in comparative industrial relations*, University of South Carolina Press, Columbia, 1989.

MOORE, T. Y REBÉRIOUX, A., *The Corporate Governance of the Firm as an Entity: Old Issues for the New Debate*. Working paper series: REFGOV-CG-14, 2007.

PIASNA, A., "'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015". *ETUI Research Paper - Working Paper 2017.06* (2018).

PIASNA, A., GALGÓCZI, B., RAINONE, S. Y ZWYSEN, W., "Labour market and social developments: from shock to crisis", in ETUI and ETUC, *Benchmarking Working Europe*, Brussels, ETU, 2020.

PINTO, V. (2022), "El mercado de trabajo en la Italia republicana: instituciones y reglas", en Sánchez Mosquera, M. y Gutiérrez González, P. (eds.), *Mercados de trabajo e instituciones en el sur de Europa. Un análisis de largo plazo*, Sílex, Madrid, 2022.

REUTER, M., OBERC, H. Y WANNÖFEL, M (2017), "Learning Factories Trainings as an Enabler of Proactive Workers', Partizipation Regarding Industrie 4.0. *Procedia Manufacturing* 9.

PRIES, L., "Workers' Participation at Plant Level in a Comparative Perspective". En: Berger, S., Pries, L., Wannöf, M. (eds) *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Palgrave Macmillan, New York, 2019.

REGINI, M., *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari, Laterza, 1999.

RINGQVIST, J., "How do union membership, union density and institutionalization affect perceptions of conflict between management and workers?", in *European Journal of Industrial Relations* Volume 27, Issue 2, June 2021 <https://doi.org/10.1177/0959680120963546>

ROBERT, R. Y FOUCAULT, M., *Le social et le politique*. París, CNRS, 2020.

ROCA, S. Y RETOUR, D., "Participation in entreprise management: bogged down concepts", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 2, nº 1, 1981.

SÁNCHEZ MOSQUERA, M. "Análisis comparado del impacto de la crisis y los cambios en el empleo en los sindicatos más representativos de España e Italia, 1998-2016", *Revista da ABET*, Vol: 17, núm: 2 (2018) <https://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2018v17n2.44622>

- "Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective", in *European Journal Of Industrial Relations* Vol: 24, núm: 1 (2018), pp. 23-38. <https://doi.org/10.1177/0959680117711476>
- "Los sistemas de relaciones laborales en el Sur de Europa durante la crisis del petróleo, 1974-1986. Un estudio comparado de España, Portugal e Italia", en *Historia, Trabajo y Sociedad*, núm: 10 (2019).
- "The influence of the political attitudes of workers and the effect of the Great Recession on the decision to join a trade union in Southern Europe", *Economic and Industrial Democracy*, (2023). 0(0). <https://doi.org/10.1177/0143831X231174473>

SÁNCHEZ-PACHÓN, L.A., "Participación y democracia en el gobierno de las empresas en el ámbito de la Unión Europea", en Izquierdo J.A. y Estrada, B., *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo*. Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata, 2022, Madrid..

SANZ DE MIGUEL, P., WELZ, C., CAPRILE, M. Y RODRÍGUEZ CONTRERAS, R., 'Industrial democracy in Europe: A quantitative approach', *Labour and Industry*, Vol. 30, No. 2, (2020).

SCHNABEL, C., "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", *European Journal of Industrial Relations* 19(3) (2013).

SCOTT, J.W., *Gender and the Politics of History*, Columbia University Press, New York, 1988.

SISSON, K., *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation*, European FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 2000.

STOLZI, I., "La parità ineguale. Il lavoro delle donne in Italia fra Storia e Diritto", *Studi Storici*, vol. 60, (2019).

- STOLZI, I., "Dittature e democrazie: itinerari (italiani) del XX secolo", en Stolzi, I. (a cura di), *Sindacati e diritto del lavoro tra dittature e democrazie nell'Europa mediterranea e latina del XX secolo*, Giuffrè, Milano, 2019.
- "Lo stato sociale. Una vicenda europea, un dialogo interdisciplinari", in: Lucarelli, P. e Simoncini, A., *Il nuovo giurista nella città della giustizia. Metodi ed esperienze fiorentine*, Pacini, Pisa, 2021.
- "Diritto e nuove tecnologie: cronache da un eterno presente?", *Quaderni Fiorentini per la Storia del pensiero giuridico moderno*, vol. 51, (2022).
- SUPIOT, A., *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard, 2015.
- *La force d'une idée*, París, Les liens qui libèrent, Paris, 2019.
- "El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI". *Pasos a la izquierda* nº 16, (2020).

SUPIOT, A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe Nouvelle édition augmentée*, Paris, Flammarion, (1999, 2016).

TÉBAR HURTADO, J., "El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)", *Sociología del Trabajo* núm. 97(97) (2020).

TÉBAR HURTADO, J. (ed.), *El movimiento obrero en la Gran Ciudad: de la movilización sociopolítica a la crisis económica*, Ediciones de Intervención Cultural, Barcelona, 2011.

TÉBAR HURTADO, J., JÓDAR, P. Y ALÓS MONER-VILA, R., "De la fábrica a la calle: la protesta en España. Los "viejos" y "nuevos" movimientos sociales (2008-2019)". En Sánchez-Mosquera, M., Gutiérrez, P. (ed.), *Mercados de trabajo e instituciones en el sur de Europa: un análisis de largo plazo*. Sílex, Madrid, 2022.

TERSSAC, G., *Autonomie dans le Travail*. Presses Universitaires de France, Paris, 1992.

TEZANOS, J.F. (ed.), *La democratización del trabajo*, Madrid, Sistema, 1987.

TRENTIN, B., *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, 2004.

- *La ciudad del trabajo. Izquierda y crisis del fordismo*. Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2013, publicado originalmente en 1999.

STREECK, W.; KENWORTHY, L., 'Theories and practices of neocorporatism', in Jansky, T. (ed.), *The handbook of political sociology: States, civil societies, and globalization*, Cambridge University Press, New York, NY, 2005.

- *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2009.

SCOTT, J.W., *Gender and the Politics of History*, Columbia University Press, New York, 1988.

STUART, M. Y MARTÍNEZ LUCIO, M. (eds.) (2005), *Partnership and Modernisation in Employment Relations*, Routledge, London.

VILLENA LÓPEZ, J., "Conocimiento, calificación y experiencia: la exclusión de los trabajadores mayores en los procesos de innovación y la pérdida de la memoria colectiva", en Castillo, J. J. y Villena J., *Ergonomía: conceptos y métodos*, Editorial Complutense, Madrid, 1998.

WANNÖFFEL, M. "WORKERS' Participation at Plant Level: Conflicts, Institutionalization Processes, and Roles of Social Movements". En Berger, S., Pries, L., Wannöffel, M. (eds) *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Palgrave Macmillan, New York, 2019.

WILL, M. G., "Successfull organizational change through win-win: How change manages can create mutual benefits", *Journal of Accounting & Organizational Change* 11(2) (2015).

WILKINSON, A., DUNDON, T. Y MARCHINGTON, M., "Employee Involvement and Voice". In Bach, S.; Edwards, M.R (eds.), *MANAGING HUMAN RESOURCES: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN TRANSITION* (Chapter 13), Publisher Wiley & Sons, Hoboken (Nueva Jersey), 2012.

II. Democracia en las empresas: sentidos y significados a partir de un mapeo de la literatura científica

Acemoglu, D., y Robinson, J. (2006). Persistencia del poder, las élites y las instituciones. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.888187>

Alvarez, R. M., Garrett, G., & Lange, P. (1991). Government Partisanship, Labor Organization, and Macroeconomic Performance. *The American Political Science Review*, 85(2), 539-556. <https://doi.org/10.2307/1963174>

Boyd, R. (1988). Government involvement in the economy and the distribution of income: A cross-national study. *Population Research and Policy Review*, 7(3), 223-238. <https://doi.org/10.1007/bf02456103>

DENSUMITE, S. (2022). The relationship between democracy and economic growth: An empirical analysis. *Asia Social Issues*, 16(1), e254430. <https://doi.org/10.48048/asi.2023.254430>

Dickson, J. (1977). The adoption of industrial democracy. *Personnel Review*, 6(4), 15-19. <https://doi.org/10.1108/eb055344>

Donaghey, J., & Reinecke, J. (2018). Cuando la democracia industrial se encuentra con la responsabilidad social corporativa - Una comparación del Acuerdo y la Alianza de Bangladesh como respuestas al desastre de Rana Plaza. *British Journal of Industrial Relations*, 56, 14-42. <https://doi.org/10.1111/bjir.12242>

DUNDON, T., WILKINSON, A., MARCHINGTON, M., & ACKERS, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149-1170. <https://doi.org/10.1080/095851904100016773359>

DUFTY, N. (1978). Industrial democracy - Who is for it, who against it, and for what reasons? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 16(1), 12-16. <https://doi.org/10.1177/103841117801600105>

EMERY, F. E., & THORSRUD, E. (Eds.) (1969). *Form and content in industrial democracy: Some experiences from Norway and other European countries* (1ª ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315013695>

FAKHFAKH, F., MAGNE, N., MIRABEL, T., & PEROTIN, V. (2023). Employee-owned firms in France. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(2), 101-127. <https://doi.org/10.1108/JPEO-10-2022-0025>

FREGA, R., HERZOG, L., & NEUHÄUSER, C. (2019). Democracia en el lugar de trabajo - El debate reciente. *Brújula de la filosofía*, 14(4). <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>

FREIRE, J. (2001). *Sociología del trabajo. An introduction*. Ed. Afrontamento.

GIEDREWICZ-NIEWIŃSKA, A. (2016). Democracia industrial y participación de los trabajadores en la Societas Europaea Białostockie *Studia Prawnicze* 2016 vol. 20/A, 195-209. doi: [10.15290/bsp.2016.20A.en.15](https://doi.org/10.15290/bsp.2016.20A.en.15)

GODARD, J., Y DELANEY, J. T. (2000). Reflections on the "high performance" paradigm's implications for industrial relations as a field. *ILR Review*, 53(3), 482-502. <https://doi.org/10.2307/2695970>

GRANT, M., BÉLANGER, P. R., & LÉVESQUE, B. (1997). *Nuevas formas de organización del trabajo: Etudes de cas et analyses comparatives*. L'Harmattan.

HASSAN, B. (2023). Workplace democracy and democratic legitimacy in Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 45(2), 389-414. <https://doi.org/10.1177/0143831x231161837>

HRUBEC, M. (2017). Futuro legado de la Revolución Rusa: Economías políticas participativas. *Pen-samiento Crítico Internacional*, 7(4), 565-580. <https://doi.org/10.1080/21598282.2017.1405736>

INGLEHART, R., Y RABIER, J. (1986). Political realignment in advanced industrial society: From class-based politics to quality-of-life politics. *Government and Opposition*, 21(4), 456-479. <https://doi.org/10.1111/j.1477-7053.1986.tb00032.x>

KIM, J. (2021). ¿Se traslada la participación en el lugar de trabajo a la participación política? A latent class analysis approach to patterns of political behaviour. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 4(2), 174-189. <https://doi.org/10.1108/jpeo-08-2021-0004>

KOVÁCS, I. (1998). Sistemas de producción antropocéntricos: ¿Una alternativa para Europa? En I. Kovács & J. J. Castillo (Eds.), *Nuevos modelos de producción: Trabajo y personas* (pp. 93-114). Celta Ed.

KYONG-DONG, K. (1984). Socio-economic changes and political selectivity in the development of industrial democracy in the Republic of Korea. *Economic and Industrial Democracy*, 5(4), 445-467. <https://doi.org/10.1177/0143831x8454003>

LICHTENSTEIN, N. (2002). State of the union: A century of American labour. Princeton University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1r2fd2>

MALLESON, T. (2013). Democracia económica: ¿La gran idea de la izquierda para el siglo XXI? *Nueva Ciencia Política*, 35(1), 84-108. <https://doi.org/10.1080/07393148.2012.754670>

MOTTA, F. C. (1983). La cogestión alemana: reconciliando lo irreconciliable. *Revista de Administração de Empresas*, 23(1), 1-13. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901983000100003>

PANAYOTAKIS, C. (2010). Capitalismo, socialismo y democracia económica: Reflexiones sobre la crisis de hoy y las posibilidades de mañana. *Capitalism Nature Socialism*, 21(4), 7-33. <https://doi.org/10.1080/10455752.2010.523533>

PAP, M. (2023). Democracia socialista: democracia dirigida y visión social en la Hungría socialista, 1956-1989. *Democratic Theory*, 10(1), 19-35. <https://doi.org/10.3167/dt.2023.100103>

PIKETTY, T. (2013). *El capital en el siglo XXI*. Editions du Seuil.

PARENTE, C. (2003) *Construção social das competências profissionais. Dois estudos de caso em empresas multinacionais do sector da metalomecânica*. Tese de Doutoramento em Sociologia, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Porto, 2003. Disponible en: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/945.pdf>

PRATT, E. E. (1912). A new industrial democracy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 44, 28-38. <http://www.jstor.org/stable/1012118>

RADCLIFF, B.; DAVIS, P. (2000). Labor organization and electoral participation in industrial democracies. *American Journal of Political Science*, 44(1), 132-141. doi: [10.2307/2669299](https://doi.org/10.2307/2669299)

SINGER, P. (2002). *Introducción a la economía solidaria*. Fundación Perseu Abramo.

DE SPIEGELAERE, S., & VITOLS, S. (2024). The European Participation Index (EPI) and inequality: A multi-dimensional cross-national comparative measure of worker participation. *Transfer*, 30(2), 143-160. <https://doi.org/10.1177/10242589241252412>

STEHR, P. (2022). The boundary problem in workplace democracy: Who constitutes the corporate demos? *Political Theory*, 51(3), 507-529. <https://doi.org/10.1177/00905917221131821>

STROTMANN, C., GÖBEL, C., FRIEDRICH, S., KREYENSCHMIDT, J., RITTER, G., & TEITSCHIED, P. (2017). Un enfoque participativo para minimizar el desperdicio de alimentos en la industria alimentaria: un manual para directivos. *Sostenibilidad*, 9(1), 66. <https://doi.org/10.3390/su9010066>

TEZANOS, J. F. (1987). La democratización del trabajo en los umbrales de la sociedad post-industrial. En J. F. Tezanos (Ed.), *La democratización del trabajo* (pp. 11-34). Ed. Sistema.

THORSRUD, E. (1975). La démocratisation du travail et le processus de transformation de l'organisation. *Sociologie du Travail*, 17(3), 243-265.

TIMMING, A., Y SUMMERS, J. (2018). Está la democracia en el lugar de trabajo asociada con un afecto pro-democracia más amplio? Un modelo de ecuaciones estructurales. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 709-726. <https://doi.org/10.1177/0143831x17744028>

TRIST, E. (1971). Crítica de la gestión científica en términos de teoría sociotécnica. *Prakseologia*, 39/40, 159-174.

WILKINSON, A., TOWNSEND, K., & BURGESS, J. (2013). Reassessing employee involvement and participation: Atrophy, reinvigoration and patchwork in Australian workplaces. *Journal of Industrial Relations*, 55(4), 583-600. <https://doi.org/10.1177/002218561>

III. Dictaduras y democracias: itinerarios (italianos) del siglo XX

T. ASCARELLI, *Sviluppo storico del diritto commerciale e significato dell'unificazione*, en *Rivista del notariato*, Vol. VII, 1953.

R. AXELROD, *Giochi di reciprocità. L'insorgenza della cooperazione*, Milano, Feltrinelli, (trad. it.), 1985.

P. BARILE, *La costituzione come norma giuridica*, Firenze, Barbera, 1951.

G. BOTTAI, *In che senso la carta del lavoro è superata e superabile* (1934), en F. Malgeri (a cura di), *Giuseppe Bottai e « Critica fascista »*, Vol. II, S. Giovanni Valdarno, Landi editore, 1980.

P. CALAMANDREI, *Processo e giustizia*, en *Rivista di diritto processuale*, Vol. I, 1950.

G. CAPOGRASSI, *Saggio sullo Stato* (1918), en ID., *Opere*, Vol. I, Milano, Giuffrè, 1959.

P. CAPPELLINI, *Il fascismo invisibile — Una ipotesi di esperimento storiografico sui rapporti tra codificazione civile e regime*, en *Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno*, (1999), Vol. 28, Tomo I.

G. CAZZETTA, *L'autonomia del diritto del lavoro nel dibattito giuridico tra fascismo e repubblica*, en *Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno*, (1999), Vol. 28, Tomo I.

P. COSTA, *Civitas — storia della cittadinanza in Europa, IV — L'età dei totalitarismi e delle democrazie*, Roma-Bari, Laterza, 2001.

P. COSTA, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, en G.G. Balandi e G. Cazzetta (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, Milano, Giuffrè, 2009.

R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro fra due secoli: dal protocollo Giugni al decreto Biagi*, en P. Ichino (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Milano, Giuffrè, 2008.

R. DE LUCA TAMAJO Y.L. VENTURA, *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene, 1979.

R. DE LUCA TAMAJO, *Gli anni 70: dai fasti del garantismo al diritto del lavoro dell'emergenza*, en P. Ichino (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Milano, Giuffrè, 2008.

F. FERRARA, *Diritto di guerra e diritto di pace* (1918), en ID., *Scritti giuridici*, Vol. I, Milano, Giuffrè, 1954.

F. FERRARA, *La proprietà come dovere sociale*, en *La concezione fascista della proprietà privata*, a cura della Confederazione Fascista dei lavoratori dell'agricoltura, Roma, Angelini, 1939.

F. FERRARA, *Rinnovamento del diritto civile secondo i postulati fascisti* (1940), en ID., *Scritti giuridici*, Vol. I, Milano, Giuffrè, 1954.

E. FINZI, *Diritto di proprietà e disciplina della produzione*, en *Atti del primo convegno internazionale di diritto agrario*, Firenze, Ricci, 1935.

M. FIORAVANTI, *Art. 2*, Roma, Carocci, 2017.

M. FORD, *Il futuro senza lavoro. Accelerazione tecnologica e macchine intelligenti. Come prepararsi alla rivoluzione economica in arrivo*, Milano, il Saggiatore, 2017.

G. GENTILE, *Fascismo identità di stato e individuo* (1927), en C. CASUCCI, *Il fascismo — antologia di scritti critici*, Bologna, il Mulino, 1961.

G. GIUGNI, *La lenta liberazione dall'eredità del sindacalismo corporativo*, en C. Franceschini, S. Guerrieri, G. Monina (a cura di), *Le idee costituzionali della Resistenza — Atti del Convegno di studi — Roma, 19, 20, 21 ottobre 1995*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'informazione e l'editoria, Roma, 1997.

P. GROSSI, *Scienza giuridica italiana — Un profilo storico 1860-1950*, Milano, Giuffrè, 2000.

P. GROSSI, *La costituzione italiana quale espressione di una società plurale*, en *Nuova Antologia*, No. 618 (gennaio-marzo 2017).

P. ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla liberazione alla legge sui licenziamenti*, en ID. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Milano, Giuffrè, 2008.

A.C. JEMOLO, *Il nostro tempo e il diritto* (1932), en ID., *Pagine sparse di diritto e storiografia*, Milano, Giuffrè, 1957.

G. Maggiore, *La politica*, Bologna, Zanichelli, 1941.

G. MOSCA, *Il problema sindacale* (1925), en ID., *Partiti e sindacati nella crisi del regime parlamentare*, Bari, Laterza, 1942.

L. MOSSA, *Trattato del nuovo diritto commerciale secondo il codice civile del 1942*, Milano, Società editrice libraria, 1942.

V.E. ORLAND, *Sul concetto di Stato* (1910), en ID., *Diritto pubblico generale — Scritti varii*, Milano, Giuffrè, 1940.

P. PASSANTI, *Per una storia del lavoro senza frontiere: lavori, storie e diritti*, en L. Cerasi (a cura di), *Le libertà del lavoro. Storia, diritto, società*, Palermo, edizioni SiSlav, 2016.

S. PUGLIATTI, *La giurisprudenza come scienza pratica*, en *Rivista italiana per le scienze giuridiche*, Vol. IV, 1950.

A. ROCCO, *Manifesto di 'Politica'* (1918), en ID., *Scritti e discorsi politici*, Vol. II, Milano, Giuffrè, 1938.

A. ROCCO, *Crisi dello Stato e sindacati* (1920), en ID., *Scritti e discorsi politici*, Vol. II, Milano, Giuffrè, 1938.

A. ROCCO, *La formazione della coscienza nazionale dal liberalismo al fascismo* (1924), en ID., *Scritti e discorsi politici*, Vol. II, Milano, Giuffrè, 1938.

A. ROCCO, *Legge sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro* (1925), en ID., *La trasformazione dello Stato*, Roma, Atheneum, 1927.

- U. ROMAGNOLI, *Ragionevoli utopie. Cultura giuridica del lavoro e cittadinanza sociale (intervista di Giovanni Cazzetta)*, en *Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno*, Vol. 46, 2017.
- S. ROMANO, *Lo Stato moderno e la sua crisi* (1909), en ID., *Lo Stato moderno e la sua crisi*, Milano, Giuffrè, 1969.
- M. SALVATI, *Art. 4*, Roma, Carocci, 2017.
- R. STAGLIANO, *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*, Torino, Einaudi, 2016.
- I. STOLZI, *L'ordine corporativo – poteri organizzati e organizzazione del potere nella riflessione giuridica dell'Italia fascista*, Milano, Giuffrè, 2007.
- I. STOLZI, *Il diritto, i diritti*, en S. MUSSO (a cura di), *Storia del lavoro in Italia – il Novecento (1945-2000) – la ricostruzione, il miracolo economico, la globalizzazione*, Roma, Castelvechi, 2015.
- F. VASSALLI, *Della legislazione di guerra e dei nuovi confini del diritto privato* (1918), en ID., *Studi giuridici*, Vol. II, Milano, Giuffrè, 1960.
- F. VASSALI, *La missione del giurista nell'elaborazione delle leggi* (1950), en ID., *Studi giuridici*, Vol. III, Milano, Giuffrè, 1960.
- A. VOLPICELLI, *Santi Romano*, in *Nuovi studi di diritto, politica, economia*, Vol. III (1929).
- A. V VOLPICELLI, *I presupposti scientifici dell'ordinamento corporativo*, en *Nuovi studi di diritto, economia, politica*, Vol. VI (1932).
- A. WILLIAM-N. SRNICKEK, *Inventare il futuro. Per un mondo senza lavoro*, Nero edizioni, 2018.

IV. El pulso sindical ante la flexibilización laboral. Una comparación: España y República Federal Alemana (1970-1980)

Fuentes

Archivos

Archivo de Historia del Trabajo. (1977). Fondo Secretariado Confederal CC.OO. 001/047.

Archivo CC.OO. (1978 – 1981). Ejecutivo Confederal s/n. Sevilla.

Revistas

Gaceta Sindical

MORENO, A Y CASAS, I. (1980). "La situación laboral y sindical: nuevos elementos y perspectivas de actuación". *Gaceta Sindical*. 1: 8-23.

(1981). "Proyecto de ponencia sobre: La acción de CC.OO. ante la Crisis y el Paro". *Gaceta Sindical*. 11: 13.

NEVADO, T. Y SALLE, M. (1982). "8 de marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora", *Gaceta Sindical*. 17: 10-11.

(1983). "Acción Sindical y organización del trabajo. Estudio sobre experiencias concretas en Madrid". *Gaceta Sindical*. 24: 38-39.

MATEOS, J. (1983a). "La contratación temporal y la política de empleo". *Gaceta Sindical*. 26: 19.

NEVADO, T. (1983b) "Mujer y Trabajo. Rasgos patriarcales de una discriminación". *Gaceta Sindical*. 26: 38-39.

(1984a). "Reforma del mercado del trabajo. Modificación del Estatuto de los Trabajadores". *Gaceta Sindical*. 28: 8-9.

ARAGÓN, J. (1984). "Procesos de Reconversión y Política Industrial". *Gaceta Sindical*: 30: 28.

Gewerkschaftliche Monatshefte

SEIFERT, H. (1976). "Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik 1975". *Gewerkschaftliche Monatshefte* 1:1-9.

DOMBOIS, R. Y OSTERLAND, M. (1982) "Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes statt Arbeitszeitverkürzung", *Gewerkschaftliche Monatshefte*. 3: 116-125.

SEIFERT, HARTMUT (1984). "Arbeitszeitflexibilisierung ist keine Alternative zur 35-Stunden-Woche", *Gewerkschaftliche Monatshefte*. 2: 103-112.

Metall

(1977). "Das doppelte Lottchen 1977". *Metall*. 11: 7-9.

- (1977). "Rationalisierungsboom im Angestelltenbereich. Fünf Millionen bangen um Ihren Job". *Metall*. 16: 13.
- (1978). "Zeit ist mehr als Arbeitszeit". *Metall*. 8: 12-13.
- (1980) "Klassenkampf mit Worten". *Metall*. 3: 8-10.
- (1984). "Arbeitsteilung nach Art der Unternehmer". *Metall*. 2: 10-12.
- (1984). "Ein Kampf-Papier...". *Metall*. 9: 8-11.

Prensa diaria

El País (07/07/1984). "El acuerdo sobre 38,5 horas semanales en el sector de artes gráficas en la RFA pone fin a la huelga" (en línea). https://elpais.com/diario/1984/07/07/economia/457999217_850215.html?event_log=go

Documentos:

Comisiones Obreras (1979). "Estatuto de Derechos de los Trabajadores". Madrid.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014). "Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf".

Referencias bibliográficas

ALTMANN, N. et al. (winter 1990-91). "The "New Rationalization"—New Demands on Industrial Sociology". *International Journal of Political Economy*. 20 (4): 42-60.

ALÓS, R. (2014), "Membership duration in a Spanish union: A survival analysis". *Economic and Industrial Democracy*. 35 (3): 507 -529.

ALÓS, R. et.al., (2015). *La representación sindical en España*. Madrid. Fundación 1º de Mayo,

ANDRADE, J. (2015). *El PCE y el PSOE en (la) transición: La evolución ideológica de la izquierda durante el proceso de cambio político*. España: Siglo XXI Editores.

ANDREW, M. et al. (1999). *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.

ANDRY, A. (2022) *Social Europe, the Road not Taken. The Left and European Integration in the Long 1970s*. Oxford: Oxford University Press.

AUER, P. Y CAZES, S. (2003). «No more stable jobs? ». *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. Geneva: International Labour Office,

BABIANO, J. Y TÉBAR, J. (2018) "El sindicalismo de clase de la transición a la democracia. Una perspectiva histórica de los cambios en el movimiento sindical en España". *Gaceta Sindical*. Reflexión y Debate. Nueva Etapa. 30: 161-181.

BABIANO, J. (ed). (2014). *El sindicalismo en la construcción de los derechos. Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

BABIANO, J Y TÉBAR, J. (eds.). (2018). *14D, historia y memoria de la huelga general: El día que se paralizó España*. Madrid: Catarata.

BETTI, E. (2018). "Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities". *International Review of Social History*. 63: 273-319.

BEAUD, M. (2013). *Historia del capitalismo*. Barcelona: Ariel.

BLOSSFELD, H. et al (2012). "Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe". *Stato e mercato*. 96 (3): 363-390.

BLOSSFELD, H. et al. (2017). "Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften". En Marc Szydlik (ed) *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie* (pp 26 – 46). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BORNEWASSER, M. Y GERT, ZÜLCH. «Flexibilisierung der Arbeit als Anpassungsstrategie von Betrieben und Arbeitnehmern», Manfred Bornewasser y Gert Zülch (eds), *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2013, 17-39.

BRUNO, S. (1901): "La flexibilidad, un concepto contingente", en M. Maruani et al., *Debates sobre el empleo en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

CASANOVA, J. Y GIL, C. (2009) *Historia de España en el Siglo XX*. Barcelona: Ariel.

CONZE, E. (2009). *Die Suche nach Sicherheit*. München: Sidler.

DELMAR, K Y BAYHA, F. (1987). *Engineered work measurement: the principles, techniques, and data of methods time measurement, modern time and motion study, and related applications engineering data*. New York: Industrial Press.

DÍAZ, E.; ABAD, E. Y LAS HERAS, J. (eds.) (2022). "The radical projects in the CCOO (1958-1991)". *Labor History*. 63 (6): 679-685.

DOMÉNECH, X. (2013). "The Workers' Movement and Political Change in Spain, 1956-1977". *International Labor and Working Class History*. 83: 70-85.

EMMENEGGER, P. (2015). "Maximizing Institutional Control: Union Power and Dismissal Protection in Western. Europe in the First Half of the Twentieth Century". *Comparative Politics*, 47 (4): 399-418.

FEURER, R. Y PEARSON, CH. (2017). *Against Labor: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism*. Illinois: University of Illinois Press.

FUHRICH, G. (2020). *Humanisierung oder Rationalisierung? Arbeiter als Akteure im Bundesprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens"*. Stuttgart: VW AG. Franz Steiner Verlag.

GALBRAITH, J. K Y ROY CHOWDHURY, D. (2007). *The European Wage Structure, 1980-2005: How much flexibility do we have? (UTIP Working Paper, nº 41)*. Austin: LBJ School of Public Affairs. The University of Texas

GÁLVEZ, L. (2017). "Economía y Sociedad". En Xosé M. Nuñez Seixas (Coord). *Historia de España, 1975-2011*, Vol. 10. Barcelona: Crítica.

GÁLVEZ, L., RODRÍGUEZ, P. Y MATUS, M. (2020). "Análisis histórico y de género del paro en España, desde el franquismo a la España democrática". *Historia Social*. 96: 129-148.

- GÁLVEZ, S. (2017), *La gran huelga general. El sindicalismo contra la «modernización socialista»*. Madrid: Siglo XXI Editores,
- GERSTLE, GARY (2023), *Auge y caída del orden neoliberal. La historia del mundo en la era del libre mercado*. Barcelona: Ediciones Península.
- GIMENO, J. (2021) *Lucha de clases en tiempos de cambio. Comisiones Obreras (1982-1981)*. Madrid, 2021: Los Libros de la Catarata, Fundación 1º de Mayo
- GORZ, A. (1991). *La metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
- GREEF, S. (2014). "Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten". En Schroeder, Wolfgang. (eds) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. (663-755) Wiesbaden: Springer VS.
- Grupo de expertos de la OCDE (1986). "La flexibilidad del mercado de trabajo". *Papeles de Economía Española*, 27: 87-98.
- HALL, P. A., SOSKICE, D. (eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- HIELSCHER, V. (2000). "Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie", *WZB Discussion Paper*, FS II 00-201, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- HIRSCH-WEBER, W. (1989). "Panorama de la socialdemocracia", *Revista de estudios políticos*. 63: 7-34.
- HÖLAND, A. (1990). "Teil 1: "Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung". *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 11(2): 257-280.
- JAHN, E. (2005). "Wie wirkt der Kündigungsschutz?", *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research*. 38 (2/3): 284-304.
- JANOSKI, T.; LUKE, D. Y OLIVER, C. *The Causes of Structural Unemployment*. Cambridge: Polity Press, 2014.
- JEHLE, H. (2009). *Ende der Wissenschaftlichen Betriebsführung? Eine Untersuchung zur Kritik der Rezeption und Kritik des Taylorismus*. Tesis Doctoral. Universidad Augsburg, Alemania (en línea). https://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/1369/file/Dissertation_Jehle_Helmut.pdf
- JÓDAR, P. (2021). "Trabajar menos para trabajar todos. Lavorare meno, lavorare tutti. Travailler moins pour vivre mieux. Una ojeada a las propuestas del pasado". *Pasos a la Izquierda*. 21:1-15. (en línea) <https://pasosalaizquierda.com/trabajar-menos-para-trabajar-todos-lavorare-meno-lavorare-tutti-travailler-moins-pour-vivre-mieux-una-ojeada-a-las-propuestas-del-pasado/>
- JORDANA, J. (1996), "Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: Halting decline in a context of democratic consolidation". *Industrial Relations Journal* 27(3): 211-224. (en línea) <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00770.x>
- KAIERO, A. (2000). "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI". *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 2: 91-108.

KLEINÖDER, N.; MÜLLER, S. UHL, K. (2019) "*Humanisierung der Arbeit*". *Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20 Jahrhunderts*. Bielefeld: Transcript Verlag.

KLEINÖDER, N. (2016) "Humanisierung der Arbeit". *Working Paper Forschungsförderung*. Hans Böckler Stiftung, 008.

KÖHLER, H. (2000) "*El movimiento sindical en España: Transición Democrática, Regionalismo, Modernización Económica*". Madrid: Editorial Fundamentos.

Komlosy, A (2018). "Work and Labor Relation". En. Kokca, Jürgen y Marcel van der Linden (eds), *Capitalism. The Reemergence of a Historical Concept*. (pp 33-70). London: Bloomsbury.

Lamas, J. (1990). "La flexibilidad del trabajo en España". *Revista de Relaciones Laborales*. 7: 143-160.

LAZZARATO, M. (2020). *El capital odia a todo el mundo. Fascismo o revolución*. Buenos Aires: Eterna Cadencia Editora.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (en línea) <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

LLANOS, C. (2017). "El neoliberalismo contenido: aproximación al desempleo y las reformas económico-sociales en Alemania Federal (las décadas de 1970 y 1980)". *Historia Unisinos*. 21 (2): 246-258.

LLANOS, C; GONZÁLEZ, J. Y STILLERMAN, J. (2021). "Desempleo y flexibilización: Alemania Federal y Chile frente a las transformaciones del capitalismo (Décadas de 1970 y 1980)". *CUHSO*. 31 (1): 200-226.

MALO, M. (2005). "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico". *Revista de Historia Económica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 23: 1: 83-115.

MARÍN A. Y JOSÉ M. (1997). *Los sindicatos y la reconversión industrial durante la transición, 1976-1982*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.

MARTÍNEZ-PASTOR, J. Y BERNARDI, F. (2011). "The Flexibilization of the Spanish Labour Market: Meaning and Consequences for Inequality from Life-Course Perspective". En Blossfeld, H. et al. (ed) *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe*. (pp 79-107). London: Palgrave Macmillan.

MENZ, G. (2005). "Auf Wiedersehen, Rhineland Model: Embedding Neoliberalism in Germany" Sussane Soederberg et al. (ed). *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of National Varieties of Capitalism* (pp 33-48). London: Palgrave McMillan.

MIGUÉLEZ, F. (2004). "La flexibilidad laboral". Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales. 13:16-36 (en línea). <https://doi.org/10.33776/trabajo.v13i0.151>

MIGUÉLEZ, F Y PRIETO, C. (2009). "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*, 46 (1-2): 275-287.

MORENO COLOM, S. (2016). "Trabajo y tiempo: una controversia de género". En David Cassassas (Coord.), *Revertir el guion. Trabajos, derechos y libertad* (pp 134-146). Madrid: Libros de la Catarata.

MUDGE, S. (2018). *Leftism Reinvented. Western Parties from socialism to neoliberalism*. Massachusetts: Harvard University Press.

MÜLLER, M. (2019). "Die IG Metall im Diskurs um die Humanisierung des Arbeitslebens". En Kleinöder, N.; Müller, S. y Uhl K. (Hg.) *Humanisierung der Arbeit. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*. (pp 255-275). Bielefeld: Transcript Verlag.

KLEINÖDER, N. (2016). "Humanisierung der Arbeit". *Working Paper Forschungsförderung*. Hans Böckler Stiftung, 008.

NÚÑEZ, X.M. "Evolución sociopolítica". (2017) En Núñez Seixas, X. M. (Coord). *Historia de España, 1975-2011*, Vol. 10. Barcelona: Crítica.

O' HIGGINS, P. (1965). "The Redundancy Payments Act, 1965" *The Cambridge Law Journal*, 23 (2): 222-224.

ORTIZ, P. (2013). "Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español". *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32: 93-102.

OSCHMIANSKY, H. Y OSCHMIANSKY, F. (2003). "Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung: Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich". Discussion Papers, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (en línea) <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-11171>

PALA, G. (2021). "Movimiento sociopolítico y sindicato. El PSUC y el debate sobre el destino de Comisiones Obreras (1969-1976)". *Historia del presente*, 38: 107-126.

PARTHASARATHI, P. (2012). "Global Labor History: A Dialogue with Marcel van der Linde". *International Labor and Working-Class History*, 82:108-113.

PELZ, W. (2016). *A People's History of Modern Europe*. London: Pluto Press.

PÉREZ, V. (1979). "Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy», *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 6 (21): 11-52.

PIORE, M. Y SABEL C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Universidad.

PRASAD, M. *The Politics of Free Markets*. (2006). Chicago: The University of Chicago Press, 2006.

PRIETO, C. Y RAMOS, R. (1999). "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales". En Miguélez, F, y Prieto, C. (Eds.), *Las relaciones de empleo en España* (325-346). Madrid: Siglo XXI.

RAMOS, J. (2000). "Flexibilidad Laboral, Empleo Atípico y precariedad laboral en tres mercados del trabajo europeo: España, Alemania y el Reino Unido". *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*, 3: 21-44.

RAZMADZE, M. (2023). "¿Tiene futuro la sociedad del trabajo?" Entrevista a Claus Offe. *Conversación sobre la historia* (en línea). <https://conversacionsobrehistoria.info/2023/07/11/tiene-futuro-la-sociedad-del-trabajo-entrevista-a-claus-offe/>

RECIO, A. (1994). "Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral), Cuadernos de relaciones laborales. 5: 57-74.

RECIO, A. (2002). "La jornada laboral: una cuestión multiforme". En Agustín García Laso (Ed.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca

RICCI, G. (2002). "Tiempo de Trabajo en España entre tradición y actualidad". Working Papers. Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona. Número:13-15.

RODRÍGUEZ, J. (1997). "Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996". *Política y Sociedad*. 26: 113-124.

STANDING, G. (1987). "La flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?", *Zona abierta*, núm. 41-42: 43-80.

STANDING, G. (1997). "Globalization, Labor Flexibility and Insecurity: The Era of Marquet Regulation". *European Journal of Industrial Relations*. 3 (1): 7-37.

ROSEN, S. (1992). "Protecting Labor Rights in Market Economies". *Human Rights Quarterly*, 14 (3): 371-382.

SÁNCHEZ, M. (2014). "La concertación social en Europa occidental ante tres crisis económicas, 1973-2010". *Historia del presente*. 24: 143-156.

SASSOON, D. (2020). *Síntomas Mórbidos. Anatomía de un mundo en crisis*. Barcelona: Crítica.

SCHAUMBERG, W. (2008). "GM zieht die Zeitschraube an», Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit". 9: 46 (en línea). <http://archiv.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/parker.html>

SPITZNAGEL, E. Y WANGER, S. (2004). *Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise?* IAB-Kurzbericht, 10. (en línea) 2004. https://www.econstor.eu/handle/10419/1581722004_3.

STEDMAN-JONES, D. (2012). *"Masters of the Universe. Hayek, Friedman, and the Birth of Neoliberal Politics"*. New Jersey: Princeton University Press.

STEINER, Y. (2009). "The Neoliberals Confront the Trade Unions" En Mirowski, P. y Plehwe, D. (ed.) *The Road from Mont Pèlerin. The Making of the Neoliberal Thought Collective* (pp 181-203). Massachusetts: Harvard University Press

STIGLITZ, J. (2017). "Prólogo a Karl Polanyi". *La Gran Transformación*. México: Fondo de Cultura Económica.

SÜSS, D. (2012) "Stempeln, Stechen, Zeit erfassen Überlegungen zu einer Ideen und Sozialgeschichte der "Flexibilisierung 1970–1990" *Archiv für Sozialgeschichte* 52:139-162.

TÉBAR HURTADO, J. (2020). "El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)". *Sociología del Trabajo*, 97: 1-12.

TORNS, TERESA. et. al. (2008). "Les politiques de temps a Europa", *Papers*. 49: 20-31.

VAN DER LINDEN, M. (2019). "The Social Question in Western Europe. Past and Present. En Breman, J. et al. *The Social Question in the Twenty First Century: A Global View*. (pp 23-39). University of California Press.

WENTZEL, L.; WESP, D. Y EBENAU, M. (2016). *125 Jahre Metallarbeitergewerkschaft. IG Metall*, Frankfurt am Main.

WILHEMI, G. (2021). *Sobrevivir a la derrota. 1975 -2004. Historia del sindicalismo en España*. Madrid: Ediciones Akal.

V. Empresa y voz colectiva de los trabajadores en España: en torno al exclusivo marco capitalista de la gerencia (1973-2022)

BARRIO ALONSO, Á. (1996). *El sueño de la democracia industrial: (sindicalismo y democracia en España, 1917-1923)*. Santander: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.

CASASSAS, D. (2013). Comercio y emancipación social en el republicanismo de Adam Smith. Una lectura contemporánea. En Aguilera Klink, F. (Coord.), *Para la rehumanización de la economía y la sociedad*. Almería: Caja Mar Caja Rural.

GÓMEZ GORDILLO, R. (2022). Democracia en el trabajo. Bases normativas para la transformación del gobierno de la empresa. En Moreno Izquierdo, J. A.; Estrada López, B. (Coords.). *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo* (pp. 83-98). Madrid: Catarata.

EBBINGHAUS B, GOBEL C, Y KOOS S (2011) Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations* 17(2): 107-124.

LAHERA SÁNCHEZ, A. (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*. Madrid: Los Libros de La Catarata.

LISI, D., Y MALO, M. (2017). The impact of temporary employment on productivity. *Journal of Labor Market Research*, 50(1), pp. 91-112.

LORENZ, E. (1999). Trust, contract and economic cooperation. *Cambridge Journal of Economics*, 23(3), pp. 301-315.

MARGINSON, P (2015) Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations* 21, 97-114.

MIGUÉLEZ LOBO, F. (1985), "Corporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempos de crisis", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 30, pp. 149-178.

NAASTEPAD, C.W.M. Y STORM, S. (2006). The innovating firm in a societal context: labour management relations and labor productivity. En R. M., Verburg, J. R. Ortt, W. M. Dicke (eds.) *Management technology and innovation: an introduction*. Londres: Routledge.

ORTEGA MORENO, M. Y GALÁN GARCÍA, A. (2016). Análisis univariante de la serie de accidentes de trabajo en España. 1900-2000. *Revista de Historia Industrial*, 62, pp. 47-74.

PIKETTY, T. (2019). *Capital e ideología*. Madrid: Planeta. Trad. Daniel Fuentes Castro.

RUIZ RESA, J. D. (2022). El acervo autoritario en el sistema jurídico español y su impacto en la devaluación de la huelga como derecho social fundamental. *Precedente*, 20, 11-56.

SÁNCHEZ-MOSQUERA, M. (2021). Por la «flexibilidad de plantillas». La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986. *Revista de historia industrial*, 30 (82), 133-161.

SÁNCHEZ-MOSQUERA, M. (2022). Somewhat more than path dependence: The Spanish employers' peak organisation and social dialogue in light of the crisis of the industrial relations system. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1655-1675.

SÁNCHEZ PACHÓN, L. A. (2022). Participación y democracia en el gobierno de las empresas en el ámbito de la Unión Europea. En Moreno Izquierdo, J. A.; Estrada López, B. (Coords.). *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo* (pp. 115-140). Madrid: Catarata.

SÁNCHEZ PACHÓN, L. A., y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2021). Democracia en la empresa: algunos modelos de participación y nuevas propuestas. *Revista De Economía Crítica*, 2(28), pp. 84-103.

SOLA, J. (2014). «El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España». *Revista Española de Sociología*, 21, pp. 99-125.

STOLFI, F., y FRITSCH, O. (2023). More Flexible, Less Productive? The Impact of Employment Protection Legislation Reforms in Italy. *South European Society and Politics*, 28(1), pp. 101-122

SISSON, K. (1987) *The management of collective bargaining: an international comparison*. Oxford: Basil Blackwell.

SMITH, A. (2017). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Ed. Edwin Cannan (Segunda Edición, 1958. Vigésima reimpresión). México: Fondo de Cultura Económica, p. 65.

VERGARA, F. (2020). Los errores y confusiones de Louis Dumont. A propósito de “la autonomía” o “emancipación” de la economía. *Anales De La Cátedra Francisco Suárez*, 35, 265-285.

VISSER, J. (2024). Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD. *Industrial Relations Journal*, 55, 350-377.

VI. Las reformas laborales en España en la Era de la globalización (1980-2012)

ATKINSON, JOHN (1987): "Flexibilidad de empleo en los mercados laborales", *Zona Abierta*, nº 41-42, pp. 1-42-

BABIANO, JOSÉ Y MOSCOSO, LEOPOLDO (1991): "Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: el caso español", *Zona Abierta*, nº56, pp. 120-176.

BABIANO, JOSÉ Y TÉBAR, JAVIER (2017): "La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en la Transición 'larga' a través del caso de CCOO (1975-1986)", en D. González Madrid; M. Ortiz heras; J.S. Pérez Garzón: *La Historia lost in traslation?*, pp. 1471-1484.

BABIANO, JOSÉ Y TÉBAR, JAVIER (2018): "Clase, precariedad y ejército global de reserva en el capitalismo flexible. Algunas consideraciones en perspectiva histórica". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº5, pp. 43-58. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.63>

BAYLOS, ANTONIO (2019): "Mirando hacia atrás con ira. La irrupción de la crisis y el derecho del trabajo en España", *Jueces para la Democracia*, nº95, pp. 5-16.

CACHÓN, LORENZO (1995): "La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales", *Economías*, nº 31-32, pp. 208-235.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA (2014): "Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 32, nº2, pp. 275-309.

Fundación 1º de Mayo (2012): *52 reformas laborales desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.

GUALDA ALCALÁ, FRANCISCO JOSÉ (2012): "El desmantelamiento del sistema de relaciones laborales en España: la reforma de la negociación colectiva por el RDL 3/2012", *Temas para el Debate*, nº 212, pp. 42-44.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1975-1994): *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre*.

MORUNO, JORGE (2015): *La fábrica del emprendedor, Trabajo y política en la empresa mundo*, Madrid, Akal.

MARÍN, JOSÉ MARÍA (2006): "La fase dura de la reconversión industrial. 1983.1986", *Historia del Presente*, nº8, pp. 61-101.

ORMAECHEA, E, J. SIDLER Y J. ALMADA (2021): "La teoría de la regulación: aportes para comprender las dinámicas de desarrollo.", *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo/Iberoamerican Journal of Development Studies*, 10/1, pp. 34-57.

RAMOS QUINTANA, MARGARITA, I (2014): "Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012", *Documentación Laboral*, nº 100, vol. I, pp. 85-100.

RODRIK, DANI (2011): *La paradoja de la globalización. Democracia y el futuro de la economía mundial*, Antoni Bosch Editor, Barcelona.

URÍAS, JOAQUÍN (2022): ¿Qué es la Ley Mordaza, por qué es un peligro y qué significa derogarla?, CTXT, 14-2-2022, en <https://ctxt.es/20220201/Firmas/38745/derechos-fundamentales-ley-mordaza-policia-jueces-libertades-reforma.htm>

VII. El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas

SUNDARARAJAN, A., *"Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd Bases Capitalism"*, The Mit-Press, Cambridge, 2016.

AA. VV, "Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos", *International Journal of Good Conscience*, nº 12, vol. 3, 2017.

ALFONSO SÁNCHEZ, R., Y BURRILLO SÁNCHEZ, F.J., "La economía llamada colaborativa" en AA. VV, *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, Navarra, 2017.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., "El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188, 2016.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., "El trabajo a domicilio", en DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Coordinador), *El Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018.

BAYLOS, A., "Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo representativo español", en ROMERO RODENAS, María José (coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006.

CRUZ VILLALÓN, J. "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa", *Revista Galega de Dereito Social*, nº 1, 2016.

Cruz Villalón, J., "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017.

GARCÍA CAMPÀ, S., "La noción de centro de Trabajo ¿Varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017.

GARCÍA NOVOA, C. (Dir.), Santiago Iglesias, D. (Dir.), Torres Marcos, R.,

GARRIDO C.Y JUNCAL, A. (Coords.), Miranda Boto, J. M.^a (Coord.), *Revolución industrial. Impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Colección estudios, Aranzadi Thomson Reuters, 2018.

Garrido Pérez, E. "La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas", *Revista de derecho social*, nº 80, 2017.

GINÈS FABRELLAS, A.Y GÁLVEZ DURÁN, S., "Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital", *Indret*, nº 1, 2016.

GONZÁLEZ RAMOS, A.M.Y LAMOLLA, L., "Procesos y transformaciones en el contexto de la 4ª Revolución Industrial que impulsen entornos igualitarios y saludables", *Revista de economía crítica*, nº 31, 2021.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., "La representación sindical y preventiva en las empresas dispersas: un análisis sobre la mejora de su eficacia en el marco de las secciones sindicales y los delegados de prevención", en Solà Monells, X.; Esteban Legarreta, R. (directores), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red*, Editorial Comares, 2021.

HUALDE, A., "El trabajo y el empleo en la era digital: ¿una nueva ola de precarización?", *QUIT Working paper series*, nº 24, 2019 (versión electrónica).

Lahera Forteza, J., "Las transformaciones del lugar de trabajo", *Documentación Laboral*, nº 118, 2019.

LAFONT NICUESA, LUIS, "El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador", *Revista de Información Laboral Legislación*, nº 9, Lex Nova, Valladolid, 2004.

LOUSADA AROCHENA, J.F., "El centro de trabajo", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011.

LUJÁN ALCARAZ, J., "El trabajo a domicilio" en Camps Ruiz; L.M., Ramírez Martínez, J.M.; Sala Franco, T. (Coordinadores) *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

MALDONADO MOLINA, J.A. "Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad DOCE de 5 de marzo de 1977", *Actualidad Laboral*, 2000, tomo 2, La Ley, 3056/2001. (Versión electrónica).

MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

MERINO MERCHÁN, J.F., *Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, 10 de marzo*, Congreso de los Diputados, 1980, vol. I y II.

MIÑAMBRES PUIG, C., *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.

NIETO ROJAS, P., *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*, Thomson Reuters, Navarra, 2015.

PALOMO VÉLEZ, R.I., *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

PASTOR MARTÍNEZ, A., "Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas "colaborativas" y en entornos virtuales", *IUSLabor*, nº 2, 2018.

PASTOR MARTÍNEZ, A., "Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto – Ley 28/2020 de trabajo a distancia", *Institut d'estudis de treball i relacions laborals*, vol. 7, 2021.

PÉREZ DEL PRADO, D. "El impacto de la digitalización sobre la protección social", *Temas para el debate*, nº 287, 2018.

PRIETO GARCÍA-NIETO, I., Y GABALDÓN CODESIDO, E., "Conclusiones. Jornada de magistrados especialistas de mercantil", Pamplona, 2015.

PURCALLA BONILLA, M.A., PRECIADO DOMÈNECH, C.H. "Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012", *Actualidad Laboral*, nº 2, 2013, Tomo 1, Wolters Kluwer. (Versión electrónica).

QUINTANILLA NAVARRO, B., "La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 25, 2007.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., "El centro de trabajo", en BLASCO PELLICER, Ángel Antonio (Coord.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

ROMERO RÓDENAS, M.J., "El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo", en Romero Ródenas, M.J., (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006.

"Sobre el concepto de unidad electoral y la posibilidad de agrupación de centros de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo", *Revista de Derecho Social*, nº 17, 2002, p. 165-172.

SERRANO OLIVARES, R., "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa o mejor, economía digital a demanda, trabajo 3.0 y laboralidad", en Rodríguez-Piñero royo, M., Hernández-Bejarano, M., (Directores), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2018.

THIBAUT ARANDA, J., "El teletrabajo", Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

TODOLÍ SIGNES, A., "El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSLabor*, nº 3, 2015.

TRILLO PÁRRAGA, F., "Economía digitalizada y relaciones de trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 76, 2016.

USHAKOVA, T., "El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 4, 2015.

VIVERO SERRANO, J.B., "La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 194, 2017.

YSÀS MOLINERO, H., "Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas", *Revista de Derecho Social*, nº 85, 2019.

VIII. Participación de los trabajadores en las decisiones económicas y de producción en la Italia actual: entre el desinterés y la adaptación a la normativa europea

ALAIMO ANNA (2009), *La nuova direttiva dei comitati aziendali europei: un'occasione per ripensare la partecipazione di lavoratori in Italia?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 69/2009, https://www.csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2009-2_Alaimo.pdf

ALAIMO ANNA (1998), *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè

ALES EDOARDO (2023), *La proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4, p. 913

ALVINO ILARIO (2022), *Cessazione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato*, in *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 4, p. 469

BAGLIONI GUIDO (2003), *La nozione di partecipazione dei lavoratori nella direttiva sulla società europea*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 98, p. 159

BIAGI MARCO (2003), *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in Montuschi L., Tiraboschi M., Treu T. (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti.*, Giuffrè, p. 407

CORTI MATTEO (2009), *I diritti di informazione e consultazione in Italia dopo il d.lgs. n. 25 del 2007 tra continuità e innovazione*, in *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 10, p. 39

CORTI MATTEO (2023), *L'eterno ritorno del dibattito sulla partecipazione in Italia. La proposta della Cisl nel quadro comparato*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4, p. 939

D'ANTONA MASSIMO (1990), *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, p. 1

D'ANTONA MASSIMO (2000), *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione* (temi per un diritto sindacale possibile), in Caruso B., Sciarra S. (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, 2, Giuffrè, p. 313

FAUSTA GUARRIELLO (2003), *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 98, p. 1

FERRARA MARIA DOLORES (2022), *Delocalizzazioni, "cessazione" dell'attività produttiva e ruolo del sindacato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 4, p. 645

FILIP DORSSEMONT (2010), *La nuova direttiva sui Comitati aziendali europei (CAE)*, in *Diritti lavori mercati*, 1, p. 43

GHEZZI GIORGIO (1975), *Sub art. 46*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-II Foro Italiano, p. 69

GIUGNI GINO (1977), *Appunti per un dibattito sulla democrazia industriale*, in AA.VV., *Democrazia sindacale e sindacato in Italia*, in *Quaderni di Mondoperaio*, 5, p. 3

GUAGLIANONE LUCIANA (2003), *Individuale e collettivo nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli

ICHINO PIETRO (2013), *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: le ragioni di un ritardo*, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 4, p. 861

IMBERTI LUCIO (2020), *Profili lavoristici del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, Giappichelli

OLIVELLI PAOLA (2005), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 107, p. 321

ORLANDINI GIOVANNI (2022), *I nuovi obblighi procedurali per le imprese che delocalizzano: il punto debole restano le sanzioni*, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 3, p. 393

ROCCELLA MASSIMO, TREU TIZIANO (2002), *Diritto del lavoro della Comunità europea*, Cedam

SANTORO PASSARELLI GIUSEPPE (2004), *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Giappichelli

TOLA MANUELA (2019), *La governance degli enti del terzo settore e i sistemi multistakeholders*, in Rivista delle Società, 2-3, p. 393

TREU TIZIANO (2023), *Riflessioni sulla partecipazione a partire dalla proposta CISL - La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, in Diritto delle Relazioni Industriali, 4, p. 889

VALLAURI MARIA LAURA (2004), *Trasferimento d'azienda e garanzie collettivi*, in Quotidiano Legale, 28, p. 131

ZOLI CARLO (2008), *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d.lgs. 6 febbraio 2007, n.25*, in Rivista Italiana Diritto del Lavoro, 2, p. 161

ZOLI CARLO (2004), *La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda*, in AA. VV., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 253

ZOPPOLI LORENZO (2005), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 107, p. 373

IX. Inteligencia artificial (IA) centrada en humanos a través de la participación de los empleados-Un estudio de caso: el Comité de empresa Deutsche Telekom

BAHNMÜLLER, R., KUTLU, Y., MUGLER, W., SALM, R., SEIBOLD, B., KIRNER, E. Y KLATT, S. (2023). Mitsprache bei der Digitalisierung? Beteiligung von Betriebsrat und Beschäftigten in digitalisierungsaktiven Betrieben. Düsseldorf: Study der Hans-BöcklerStiftung.

Bargmann, H. (2022). «Gute IT digital mitbestimmen, Portrait über beschleunigte Mitbestimmungsverfahren und digitale Zusammenarbeit bei der Deutschen Telekom AG», en *Betriebsund Dienstvereinbarungen* (Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung).

BELLA, N., GAMRADT, J., STAPLES, R., WIDUCKEL, W., WILGA, M. Y WHITTALL, M. (2022). *Partizipation und Ungleichzeitigkeit. Eine Herausforderung für die Mitbestimmung*. Wiesbaden: Springer VS. doi: [10.1007/978-3-658-38284-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-38284-1).

BOYER, R. Y FREYSSENET, M. (2003). *Produktionsmodelle. Eine Typologie am Beispiel der Automobilindustrie*. Berlín: Edition Sigma.

BRIKEN, K., CHILLAS, S., KRZYWDZINSKI, M. Y MARKS, A. (2017). «Labour process and the New Digital workplace», en Briken, K. et al. (eds.). *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*, eds. K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski, A. Marks (Londres: Palgrave Macmillan), 1-17. doi: [10.1057/978-1-137-61014-0_1](https://doi.org/10.1057/978-1-137-61014-0_1).

BURAWOY, M. (1985). *The Politics of Production*. Londres: Verso.

Deutsche Telekom (2023). *HR Factbook 2022: Menschen*. Entwicklungen, Bonn: Fakten.

DOELLGAST, V. (2022). Strengthening social regulation in the digital economy: comparative findings from the ICT industry. *J. Soc. Econ. Relat. Work* 33, 1-17. doi: [10.1080/10301763.2022.2111987](https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2111987).

DOELLGAST, V. (2023). *Exit, Voice, and Solidarity. Contesting Precarity in the US and European Telecommunications Industries*. Oxford: Oxford University Press. doi: [10.1093/oso/9780197659779.001.0001](https://doi.org/10.1093/oso/9780197659779.001.0001).

DOELLGAST, V. Y KÄMPF, T. (en prensa). *Co-Determination Meets the Digital Economy: Works Councils in the German ICT Services Industry*. París: Entreprises et Histoire.

DOELLGAST, V., WAGNER, I. Y O'BRADY, S. (2022). Negotiating limits on algorithmic management in digitalised services: Cases from Germany and Norway. *Transfer* 29, 1-16. doi: [10.1177/10242589221143044](https://doi.org/10.1177/10242589221143044).

DUKES, R. Y STREECK, W. (2023). *Democracy at Work. Contract, Status and PostIndustrial Justice*. Cambridge: Polity Press.

EDWARDS, R. C. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the 20th Century*. Londres: Heinemann.

FALKENBERG, J. (2021). *Taylor's Agenten. Eine arbeitssoziologische Analyse mobiler Assistenzsysteme in der Logistik*. Baden-Baden: Nomos. doi: [10.5771/9783748920748](https://doi.org/10.5771/9783748920748).

FRIEDMANN, A. (1977). *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Londres: Palgrave. doi: [10.1007/978-1-349-15845-4](https://doi.org/10.1007/978-1-349-15845-4).

- GERST, D. (2020). Geschäftsmodelle mitentwickeln – ein neues Handlungsfeld der Betriebsräte. *WSI-Mitteilungen* 73, 295-299. doi: [10.5771/0342-300X-2020-4-295](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-295).
- GRASY, J. Y SEIBOLD, B. (2023). «Die Komplexität von KI-Systemen durch Steckbriefe bewältigen: Portrait über den Einsatz sogenannter AI-Cards bei Siemens», en *Betriebsund Dienstvereinbarungen* (I.M.U. Institut der HBS).
- HAIPETER, T. (2019a). «Workers' participation: concepts and evidence», en *The Palgrave Handbook of workers' participation at plant level*, eds. S. Berger, L. Pries y M. Wannöffel (Houndmills: Palgrave Macmillan), 149-166. doi: [10.1057/978-1-137-48192-4_8](https://doi.org/10.1057/978-1-137-48192-4_8).
- HAIPETER, T. (2019b). *Interessenvertretung in der Industrie 4.0. Das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020*. Baden-Baden: Nomos. doi: 10.5771/97838452 95770.
- HAIPETER, T. Y SCHILLING, G. (2023). Interessenvertretung in der Digitalisierung. Zur Bedeutung betriebspolitischer Aktivierungsprojekte der Gewerkschaften am Beispiel von «Arbeit 2020 in NRW». *WSI-Mitteilungen* 76, 392-400. doi: [10.5771/0342-300X-2023-5-392](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-5-392).
- HIRSCH-KREINSEN, H. (2023a). Digitalisierung von Arbeit – ein Alltagsthema? *WSIMitteilungen* 76, 330. doi: [10.5771/0342-300X-2023-5-330](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-5-330).
- HIRSCH-KREINSEN, H. (2023b). *Das Versprechen der Künstlichen Intelligenz*. Frankfurt, Nueva York, Campus-Verlag: Gesellschaftliche Dynamik einer Schlüsseltechnologie.
- HÖFERS, P. Y SCHRÖDER, L. (2022). *Praxishandbuch Künstliche Intelligenz*. Frankfurt: Bund-Verlag.
- HUCHLER, N. (2023). Arbeiten mit künstlicher Intelligenz. Wie KI Arbeit strukturiert und was sie mit der indirekten Steuerung verbindet. *WSI-Mitteilungen* 76, 365-373. doi: [10.5771/0342-300X-2023-5-365](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-5-365).
- KÖTTER, J., SCHAFFARCZIK, S., DAUS, J. T., REPP, R., NIEWERTH, C. Y WANNÖFFEL, M. (2023). *Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen: Herausforderungen und Lösungsansätze*. Mitbestimmungspraxis Nr. 55, Düsseldorf.
- KRZYWDZINSKI, M., PFEIFFER, S., EVERS, M. Y GERBER, C. (2022). *Measuring Work and Workers. Wearables and digital assistance systems in manufacturing and logistics*. WZB Discussion Paper SP III 2022-301. Berlín.
- KUHLMANN, M. (2023). Digitalisierung und Arbeit. Eine Zwischenbilanz als Einleitung. *WSI-Mitteilungen* 76, 331-336. doi: [10.5771/0342-300X-2023-5-331](https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-5-331).
- KUHLMANN, M. Y RÜB, S. (2020). *Wirkungsmächtige Diskurse – betriebliche Auseinandersetzung um Digitalisierung*. AIS-Studien 13, 22-39.
- KUHLMANN, M. Y VOSKAMP, U. (2019). *Digitalisierung und Arbeit im niedersächsischen Maschinenbau*. Göttingen: SOFI Arbeitspapier, 15.
- LÉVESQUE, C. Y MURRAY, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer* 16, 333-350. doi: [10.1177/1024258910373867](https://doi.org/10.1177/1024258910373867).

LIEBOLD, R. Y TRINCZEK, R. (2009). «Experteninterview», en *Handbuch Methoden der Organisationsforschung*, eds. S. Kühl, P. Strodtholz, A. Taffertshoffer (Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften), 32-56. doi: [10.1007/978-3-531-91570-8_3](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_3).

MARSHALL, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class: and Other Essays*. Cambridge: University Press.

NIEWERTH, C. Y MASSOLLE, J. (2022). *Betriebsräte in der doppelten Transformation. Ein Transferforschungsprojekt zur Organisationsentwicklung von Betriebsratsgremien*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

PFEIFFER, S. (2023). «KI als Kollegin (KIK) – Repräsentative Beschäftigtenbefragung zu Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz», en *Künstliche Intelligenz, Mensch und Gesellschaft*, Hrsg. Norbert Huchler und Michael Heinlein (Wiesbaden: Springer).

REGO, K. (2022). Works councils and digitalisation of manufacturing: opportunity or threat for their power position? *Econ. Ind. Democ.* 43, 1911-1933. doi: [10.1177/0143831X211054177](https://doi.org/10.1177/0143831X211054177).

REGO, K., HOUBEN, D., BRÜNING, S., SCHAUPP, S. Y MEYER, U. (2021). *Mitbestimmungspraxis in der «Industrie 4.0.» Möglichkeiten der Einflussnahme und Gestaltung für Betriebsräte*. HBS-Working Paper 232. Düsseldorf.

REMERS, F. (2023). *Chancen nutzen, Risiken abwägen. Regelung der Nutzung von KI bei IBM von 2020 (Presentation Slides)*. WinA Transfertag 2023. Disponible online en: <https://wina-projekt.de/veranstaltungen/a41bb0dd-aa8e-45be-85755067da40874a> (consultado el 4 de julio de 2023).

RÜB, S., CARLS, K., KUHLMANN, M., VOGEL, B. Y WINTER, S. (2021). *Digitalisierungskonflikte. Eine empirische Studie zu interessenpolitischen Auseinandersetzungen und Aushandlungen betrieblicher Rationalisierungsprozesse*. Düsseldorf: HansBöckler-Stiftung.

SCHÄFER, M., WANNÖFFEL, M. Y VIRGILLITO, A. (2022). Transferforschung – ein methodisches Konzept für die Analyse der Industriellen Beziehungen. *Industr. Beziehu.* 29, 129-147. doi: [10.3224/ind-bez.v29i2.04](https://doi.org/10.3224/ind-bez.v29i2.04).

SCHMALZ, S. Y DÖRRE, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industr. Beziehu.* 21, 217-237. Disponible online en: <http://www.jstor.org/stable/24330817>.

THOMPSON, P. (1990). «Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production», en *Labour Process Theory*, eds. D. Knights, H. Willmot (Londres: Palgrave Macmillan), 95-124. doi: [10.1007/978-1-349-20466-3_3](https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3_3).

Thompson, P. y Laaser, K. (2021). Beyond technological determinism: revitalising labour process analyses of technology, capital and labour. *Work Global Econ.* 1, 139-159. doi: [10.1332/273241721X16276384832119](https://doi.org/10.1332/273241721X16276384832119).

VER.DI, IBM, BMAS. (2020). *Künstliche Intelligenz: Ein sozialpartnerschaftliches Forschungsprojekt untersucht die neue Arbeitswelt*. Disponible online en: [https://www.verdi.de/++file++5fc901bc4ea-3118def3eddb33/download,\20201203_KI Forschungsprojekt-verdi-IBM-final.pdf](https://www.verdi.de/++file++5fc901bc4ea-3118def3eddb33/download,\20201203_KI+Forschungsprojekt-verdi-IBM-final.pdf) (consultado el 4 de julio de 2023).

WILKINSON, A. (2011). *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*. Oxford: Oxford University Press. doi: [10.1093/oxfordhb/9780199207268.001.0001](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199207268.001.0001).

X. Evolución y tendencias en la democracia industrial: España frente a Europa

BUDD, J. W. (2004). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

BUDD, J. AND BHAVE, D. (2008). Values, Ideologies, and Frames of Reference in Industrial Relations. Blyton, N. Bacon, F. Jack, & H. Edmund (eds). *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. SAGE

CUMBERS, A., BILSLAND, K., McMASTER, R., CABAÇO, S., WHITE, M. (2023). The condition of European economic democracy: A comparative analysis of individual and collective employment rights, *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 109–137.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2017), *Gender Equality Index 2017: Methodological report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union,

Eurofound (2016), *Mapping key dimensions of industrial relations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2018), *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2023). *Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy*. Publications Office of the European Union, Luxembourg

ERNE, R. (2015). A supranational regime that nationalizes social conflict: Explaining European trade unions' difficulties in politicizing European economic governance. *Labor History*, 56(3), 345-368. Erne R, Stan S, Golden D, Szabó I, Maccarrone V. (2024) *Politicising Commodification: European Governance and Labour Politics from the Financial Crisis to the Covid Emergency*. Cambridge University Press.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. (2007). *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XXI, Madrid.

GONZÁLEZ MENÉNDEZ, M., MARTÍNEZ LUCIO, M. (2014). Voice across borders: Comparing and explaining the dynamics of participation in a context of change. En Wilkinson, A., Donaghey, J., Dundon, T. and Freeman, R. B. (Ed), *Handbook of research on employee voice* (pp. 381–397). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

HEERY, E. (2015). Frames of reference and worker participation. En Johnstone, S. and Ackers, P. (Ed), *Finding a voice at work?: New perspectives on employment relations* pp. 21–43. Oxford: Oxford University Press.

JAHN, D. (2016), 'Changing of the guard: Trends in corporatist arrangements in 42 highly industrialized societies from 1960 to 2010', *Socio-Economic Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 47–71.

JEPSEN, M., & SERRANO PASCUAL, A. (2005). The European Social Model: an exercise in deconstruction. *Journal of European Social Policy*, 15(3), 231-245. <https://doi.org/10.1177/0958928705054087>

KAUFMAN, B. E., BARRY, M., WILKINSON, A., LOMAS, G., & GOMEZ, R. (2021), Using unitarist, pluralist, and radical frames to map the cross-section distribution of employment relations across workplaces: A four-country empirical investigation of patterns and determinants. *Journal of Industrial Relations*, 63(2), 204–234.

KIM, D.-O., KIM, Y.-H., VOOS, P., SUZUKI, H. AND KIM, Y. D. (2015), 'Evaluating industrial relations systems of OECD countries from 1993 to 2005: A two-dimensional approach', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, No. 4, pp. 645–663.

KÖHLER, H.-D. (2018), "Industrial relations in Spain – strong conflicts, weak actors and fragmented institutions", *Employee Relations*, Vol. 40 No. 4, pp. 725-743. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0195>

MARGINSON, P. (2017). *European Industrial Relations: An increasingly fractured landscape?* Warwick Papers in Industrial Relations, No. 106.

MARGINSON, P., SISSON, K. (2006), *European integration and industrial relations: Multilevel governance in the making*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

MEARDI, G. (2018), 'Economic integration and state responses: Change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 56, No. 3, pp. 631–655

METTEN, A. (2021), 'Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength', *Industrial Relations Journal*, Vol. 52, No. 6, pp. 528–549.

MOHRENWEISER, J. (2022) : *Works Councils*, GLO Discussion Paper, No. 1103, Global Labor Organization (GLO), Essen

MORAL-MARTÍN, J. D., PAC SALAS, D., & MINGUIJÓN, J. (2023). Resistencia versus destrucción creativa, ¿es posible una alternativa a la actual economía de plataformas? Un estudio de caso de dos cooperativas. *Revista Española De Sociología*, 32(3), a176. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.176>

NARDO, M., SAISANA, M., SALTELLI, A., TARANTOLA, S., HOFFMAN, A., GIOVANNINI, E. (2005). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. Paris: OECD Publishing.

Ounnas (2022), *An analysis of industrial relations and gender equality at European and national level: Deliverable 4.1, comparative report*, Centre for European Policy Studies, Brussels.

SANZ DE MIGUEL, P. (2016). Does the European Employment Strategy favour the convergence of activation policies? The cases of Spain and the United Kingdom. *Journal of Contemporary European Research*, 12(2): 615-633.

SANZ DE MIGUEL, P., WELZ, C., CAPRILE, M. Y RODRÍGUEZ CONTRERAS, R. (2020). Industrial democracy in Europe: a quantitative approach. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 30(2), 101-132.

STREECK, W. (1992), 'National diversity, regime competition, and institutional deadlock: problems in forming a European industrial relations system', *Journal of Public Policy*, 124, 301-330.

VAN DEN BERG, A., GRIFF, Y., VAN WITTELOOSTUIJN, A., BOONE, C. AND VAN DER BREMPT, O. (2013), *The effect of employee workplace representation on firm performance: A cross-country comparison within Europe*, Research paper 2013-008, University of Antwerp, Belgium.

VISSER, J. (2006). The five pillars of the European social model of labour relations', in J. Beckert, B. Ebbinghaus, A. Hassel and P. Manov (eds), *Transformationen des Kapitalismus*, Campus Verlag. Schriftenreihe aus dem Max Planck Insitut für Gesellschaftsforschung Köln, Band 57, Frankfurt am Main, 315–316.

VISSER, J. (2009), 'The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy', in European Commission (ed.), Industrial relations in Europe 2008, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 45–72.

WEBB, S., WEBB, B. (1898). The history of trade unionism. London: Sidney and Beatrice Webb for the Amalgamated Society of Engineers.

WILKINSON, A., DUNDON, T., DONAGHEY, J. Y FREEMAN, R. B. (2014), 'Employee voice: Charting new terrain', in Wilkinson, A., Donaghey, J., Dundon, T. and Freeman, R. B. (eds.), Handbook of research on employee voice, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, pp. 3–16.

XI. Democracia económica en las empresas del siglo XXI

STIGLITZ, JOSEPH E., (2002). «Employment, social justice and societal well being», International Labour Review, vol. 141 (2002), n.º 1-2: <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>

HUERTAS E. Y SALAS V. (2023) La empresa en el capitalismo compartido Temas para el debate, ISSN 1134-6574, N°342 (junio) 2023



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL