

**Los últimos cambios
productivos: ¿soluciones
regulatorias?**

I. Respuestas Desde el Derecho del Trabajo

Retos al modelo de *la gran empresa integral*

- La concentración financiera
- Descentralización de la producción

¿Cómo se puede entender la empresa para regularla?

- *Productor* (propietario del negocio y parte en el contrato de trabajo): protecciones mínimas de la persona (trabajador)
- *Organización económica y social* integrada bajo una dirección económica única: mecanismos de protección social basados en la titularidad del empleo (amparar el empleo) y negociaciones por rama según la actividad principal de la empresa (org. de las relaciones colectivas)
- Group financiero (sometimiento de los resultados económicos de la empresa a una exigencia *ex ante* de remuneración financiera): requiere al derecho buscar nuevos instrumentos para implicar al nuevo centro de decisión

Nuevas formas de organización financiera y económica

- Redes financieras: toma de decisiones condicionada por participaciones minoritarias que sólo buscan resultados financieros; participaciones cruzadas
- Alianzas comerciales: productos creados por trabajadores de empresas múltiples con relaciones laborales comunes gracias a las TIC
- Externalización y subcontratación

Y los nuevos problemas para la regulación que generan

- Debilitada efectividad del convenio colectivo sectorial (sobre todo con externalización internacional)
- Dificultades para identificar al empleador responsable (*la dirección única*) de las condiciones de trabajo y de la contratación

...que conllevan un nuevo reparto del riesgo en el mundo laboral

- El riesgo del empleo: costes de salarios y beneficios, costes asociados con la formación, y el coste del despido
- El riesgo del trabajo: que dé o no beneficios (por lo tanto, la remuneración variable); riesgos laborales; costes de conflictos

El resultado

- Aumenta la autonomía del trabajador al ser juzgado por sus resultados
- Aumenta la dependencia de la empresa subcontratada dentro de una red

Así se debilita el intercambio tradicional entre seguridad y subordinación que regía la relación laboral fordista

Tres soluciones para restaurar el balance de poder en la empresa

- 1. Ampliar los derechos de información y consulta
- 2. Transformar la naturaleza de las colectividades participantes en la negociación colectiva cuando se trata de una red de empresas
 - Regulación a través de la negociación en un lugar, una obra o un proyecto
 - Códigos de conducta que vinculan a todas las empresas de una red

Tres soluciones para restaurar el balance de poder en la empresa

3. Afirmación de la *responsabilidad social* de la empresa
 - Obligación a reconocer *derechos fundamentales*: derechos colectivos, seguridad laboral, remuneración digna, y protección de la intimidad
 - Obligación de recolocación en el grupo
 - Obligación de colaborar en la reactivación del empleo de la zona cuando cierran total o parcialmente un establecimiento
 - Despliegue de la ley para indagar si la externalización es de hecho un fraude a los derechos colectivos

Cómo determinar el empleador

- Si trabajan para un conjunto de empresas, establecer la responsabilidad solidaria del conjunto
- Responsabilizar al contratista principal del cumplimiento de los derechos fundamentales de los empleados de los subcontratistas
- “La unidad de representación o de negociación debe construirse o reconstruirse en función del trabajo concreto, no es un elemento previo”

Morin, pág 26

¿Requisitos sociológicos factibles?

- Que los asalariados se doten de una representación colectiva amoldada a cada nuevo modo de organización
- Que los empleadores estén dispuestos a comprometerse jurídicamente

Morin, pág. 19

II. Respuestas desde la sociología

- Rechazar la “flexplotación” (Kovács y Falcao Casaca, pág 110)
- Coordinar los estándares internacionales (de la OIT) con acciones con el conjunto de los movimientos sociales
- Sindicalizar la gestión de la flexibilidad en los tiempos del trabajo (Torns et al.)