

# **LOS RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO HOY**

## **(con el telón de fondo de la crisis financiera)**

San José de Costa Rica, 23 de septiembre de 2009

- Debo empezar mi intervención expresando mi gratitud a los responsables del Proyecto Cumple y Gana, y en particular a Rodolfo Piza, por la amabilidad que han tenido al invitarme a impartir una conferencia sobre un tema de tanto interés como éste en el marco de una actividad del relieve de este Seminario Internacional.
- En principio, lo que se me pide es que reflexione ante ustedes sobre los “retos del Derecho del Trabajo”.
  - Es decir, sobre los desafíos a los que deberá enfrentarse esta disciplina jurídica en los años venideros si quiere seguir cumpliendo con su indispensable misión al servicio de la equidad y el equilibrio democrático de nuestras sociedades.
- Los organizadores añaden, sin embargo, una precisión que, intencionada o no, no es ociosa:
  - Debo hablarles de los retos del DT “hoy”.
- Y es que reflexionar sobre los retos del DT “hoy” no parece que tenga el mismo significado que hacerlo, por citar una fecha, hace un año.
- Si esta conferencia la hubiese tenido que impartir antes del 14 de septiembre de 2008, de lo que seguramente les hubiera hablado es de cómo, luego de más de dos décadas de “vendaval flexibilizador”,
  - Empezaba a advertirse en varios países de América Latina un cierto agotamiento de ese modelo y un aumento del interés por recuperar los aspectos tuitivos típicos de las normas laborales.
  - Que, por cierto, conectaba con tendencias advertidas también en algunos países europeos, España incluida.
- Les hubiera dado noticia entonces de varias reformas constitucionales que de un modo u otro incrementan el catálogo de derechos laborales protegidos al máximo nivel (Brasil, Argentina, Colombia, Venezuela)
  - De la acción de algunos tribunales que cuestionaron los cambios introducidos a nivel legislativo a partir de la aplicación directa de los mandatos constitucionales (Colombia, Argentina o Perú).

- O de varias reformas legislativas de signo, no desregulador, sino más bien “re-regulador” (Chile, Argentina, Uruguay, Venezuela).
- Y les hubiera planteado, como reto principal del DT del futuro, el de construir una regulación de las relaciones de trabajo que sea capaz de responder a los imperativos de justicia que justifican su existencia.
  - Pero que, a la vez, se adapte a las exigencias derivadas de las transformaciones experimentadas en las últimas décadas por el contexto al que deben ser aplicadas las normas laborales.
- Estoy pensando, antes que nada, en transformaciones de naturaleza económica.
  - Como las vinculadas con la emergencia del proceso de globalización, cuyo efecto más relevante es la puesta en cuestión de los proyectos de crecimiento puramente locales o regionales.
- Pero también en transformaciones de orden tecnológico.
  - Como son las relacionadas con la cada vez más intensa aplicación de las nuevas tecnologías, especialmente de la información y las comunicaciones, a los procesos de productivos.
- E incluso de orden estructural.
  - Vinculadas en este caso con el “estallido” de la empresa tradicional y la emergencia de nuevas formas de organización empresarial más ligeras y flexibles.
  - Basadas en la “externalización” o “tercerización” de actividades productivas y el establecimiento de formas flexibles de colaboración entre unidades productivas en principio independientes unas de otras.
- Estos desafíos están sin duda allí.
  - Y el DT deberá ofrecerles respuesta si aspira a seguir desempeñando su misión institucional clásica en los años venideros.
- Algo ha cambiado, sin embargo, a partir del 14 de septiembre de 2008.
- Un cambio de tal magnitud como para obligarnos a replantearnos de manera global el sentido de nuestras reflexiones sobre los retos de futuro del DT.
  - Y, por tanto, el enfoque mismo de esta conferencia.
- ¿Qué es lo que ha cambiado?
- Como todos sabemos, la emergencia de la crisis.

- Una crisis que fue inicialmente financiera y afectó principalmente a los sistemas bancarios de los Estados Unidos y algunos países europeos.
- Pero que ha terminado por extenderse a la economía productiva y contaminar también a los países emergentes.
- La gran cuestión que esta nueva crisis plantea al DT no es otra que la siguiente:
  - ¿Debe suponer su emergencia una reversión de la línea de tendencia antes señalada?
  - Y, por tanto, un retroceso en ese proceso de recuperación de los fines tuitivos y equilibradores de las normas laborales.
  - Y un retorno a las políticas “flexibilizadoras” o “desreguladoras” que estaban empezando a ser puestas en cuestión.
- O es que se debe, más bien, persistir e incluso profundizar en ese camino de recuperación de las preocupaciones originarias que inspiraron la construcción de los ordenamientos laborales.
- Desde luego, la experiencia demuestra que el DT puede reaccionar ante las crisis de dos maneras muy distintas:
  - La primera es debilitando la protección de los trabajadores, con la expectativa de que la disminución de los costos laborales que ello es capaz de generar permita a los empresarios aumentar sus beneficios, y de que esto los induzca a mantener e incluso a aumentar el empleo.
    - De hecho, ésta es la receta, de inspiración neoliberal, que se aplicó en varios de los países de América Latina a partir de los años setenta, con los resultados que todos conocemos.
  - La segunda es manteniendo e incluso aumentando la protección a los trabajadores, con el fin de evitar que los costos de la crisis se trasladen a la parte más débil.
    - Esta fórmula, más cercana a la función clásica del DT, fue, en cambio, la aplicada en crisis anteriores a la de los setenta.
- No hay, en consecuencia, una respuesta única del DT frente a las crisis económicas, que fuerce además a sacrificar la tutela con el fin de hacer posible la recuperación.
  - Sino, en todo caso, respuestas diferentes en distintos momentos históricos.
- La crisis económica es, en este sentido, como afirmaríase hace ya tiempo el profesor Palomeque, “*un compañero de viaje histórico del DT*”.

- Que ha acompañado desde un inicio su andadura histórica y ha ejercido siempre su influencia sobre su marco institucional.
- Por más que esa influencia no haya sido siempre la misma.
- Esta colocación de la cuestión en clave histórica permite ya poner en cuestión la presunta “necesidad” de un retroceso en la protección.
  - Y, por tanto, distinguir los que pudieran ser presuntas necesidades de adaptación, que habrá en todo caso que demostrar.
  - Del aprovechamiento que algunos puedan pretender hacer de la crisis para defender pretensiones que en otro contexto no sólo no serían aceptables sino incluso ni siquiera proponibles.
- Ahora bien, dicho lo anterior, cabe preguntarse de qué ha dependido en crisis anteriores la opción por uno u otro de los posibles caminos antes indicados.
- Ello parece haber estado en función del diagnóstico que se hizo en cada caso de la crisis y de las recetas que se utilizaron para superarla.
  - Es decir, de opciones generales de política económica, que terminaron revirtiendo sobre la política laboral.
- Así, como es sabido, la crisis de los años 30 del siglo pasado fue enfocada y combatida como una crisis de la demanda.
  - De lo que se trataba era, en consecuencia, de generar desde las instancias públicas instrumentos que contribuyan a estimularla.
- La introducción de medidas de protección de los trabajadores frente a las consecuencias de la crisis –e incluso de estímulo de la mejora de sus condiciones de trabajo– se explica en este contexto.
  - Como parte del convencimiento, de raíz keynesiana, de que la tutela laboral contribuye a estimular el desarrollo económico y estabilizar los sistemas sociales.
  - Es decir, es funcional al desarrollo del sistema capitalista.
- Es más, es esta misma convicción la que se encuentra en la base del gran desarrollo que experimentaría el DT desde entonces y hasta mediados de los años setenta.
  - De los llamados “treinta años gloriosos” de nuestra disciplina.
- Esta perspectiva cambiaría, sin embargo, con la emergencia de la crisis de los setenta.
- A diferencia de la anterior, esta crisis fue enfocada, no como una crisis de la demanda, sino como una crisis de la oferta.

- Es decir, se impuso la idea de que la situación de estancamiento económico y retraimiento del empleo que vivían las economías capitalistas tenía su origen en el sofocamiento de los mecanismos de libre mercado impuesto por el modelo keynesiano de intervención del Estado en la economía.
  - De forma que, para salir de la crisis, era preciso recuperar el libre funcionamiento de los mercados y relanzar la competencia a nivel local y global.
- Aquí tiene su origen, el conocido discurso que “culpabiliza” al DT de la desocupación.
  - Que ve en la protección laboral la causa del desempleo.
- Y también de aquí es de donde surgen las distintas propuestas de transformación del DT puestas en marcha a partir de entonces:
  - La que postula la necesidad una adaptación de sus contenidos para hacerlos más sensibles a las fluctuaciones del ciclo económico
    - La denominada propuesta de “flexibilización” de las normas laborales, no necesariamente incompatible con el DT tal y como lo entendemos.
  - Y aquella otra que propugna llevar a cabo una drástica reducción de la tutela de los trabajadores individualmente considerados, así como del poder de las organizaciones sindicales.
    - A la que conviene más bien la denominación de propuesta de “desregulación” del mercado de trabajo.
- Unas propuestas que se aplicaron de manera no uniforme ni pura en los distintos países:
  - Así, en Europa continental se tendió por lo general aplicar un modelo de “flexibilidad” negociada, condicionada y compatible con la presencia sindical.
  - Mientras que en varios países de América Latina la tendencia fue más bien la de tratar de desregular los mercados de trabajo y limitar el poder sindical “hasta el límite de lo políticamente posible”.
- Pero que, en todo caso, no dieron los resultados que sus impulsores habían declarado perseguir.
  - Es decir, las empresas mejoraron, efectivamente, su capacidad de adaptación.
  - El desempleo, sin embargo, permaneció e incluso se incrementó.
  - Mientras que se deterioraron los salarios y las condiciones de trabajo.

- Al extremo de que este discurso, luego de tres décadas de ser aplicado, terminaría por dar muestras de agotamiento, como indicamos antes.
- Pero entonces, precisamente entonces, es cuando sobreviene una nueva crisis.
- Naturalmente, ante ello, la pregunta que se impone no es otra que la siguiente:
  - ¿Qué tipo de crisis es ésta?
- Para empezar, creo que es obvio que se trata de una crisis que no tiene su origen en la economía “real”.
- Es, más bien, como es de sobra conocido, una crisis financiera de dimensión internacional.
  - Cuya principal característica es una fortísima restricción del crédito ocasionada por la generalización de la desconfianza entre las instituciones financieras.
  - En cuyo origen se encuentra, a su vez, la pérdida de credibilidad del sistema bancario norteamericano motivada por la enorme estafa que supusieron las denominadas hipotecas “*subprime*” o hipotecas “basura”.
  - La cual se produjo con la complicidad de las instancias que deberían haberla detectado (las denominadas “agencias de *rating*”).
- Ha sido esa restricción del crédito, unida al incremento de las incertidumbres económicas, la que ha terminado por generar una recesión, principalmente en las economías del Atlántico Norte.
  - Y, en los demás casos, una retracción del crecimiento.
- Pues bien, con estas características, es obvio que la actual crisis no puede ser imputada al sofocamiento del libre funcionamiento del mercado por el intervencionismo estatal, como sostuvieron los defensores del ultraliberalismo respecto de la anterior.
  - Sino más bien a lo contrario: a la falta de controles sobre el mismo.
- De allí que sea más difícil ver hoy defensores de la desregulación de los mercados como vía de salida para la crisis.
  - Y escasean también quienes propugnan, en materia laboral, profundizar la flexibilización o la desregulación de los mercados de trabajo.
  - En palabras de Oscar Ermida, “*de eso ya hubo en exceso*”, al menos en América Latina, y además “*sin ningún efecto positivo*”.

- Por el contrario, las respuestas más acreditadas apuntan hacia el establecimiento de una relación más equilibrada entre libertad económica y control democrático de su ejercicio.
  - Es decir, entre beneficio y sociabilidad.
- Como afirma el Premio Nóbel de Economía y padre del Índice de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas Amartya Sen, para salir de la crisis y evitar otras nuevas “*necesitamos una buena alianza entre estado y mercado*”.
  - “*El mercado puede ser un instrumento dinámico de progreso económico*”. “*Pero hay que regular su funcionamiento*”.
- Es obvio que el DT puede afrontar sin complejos esta nueva crisis:
  - Ni sus orígenes le pueden ser imputados.
  - Ni parece que entre el repertorio de remedios posibles frente a ella se encuentre el desmontaje de sus señas de identidad.
- No parece, pues, haber hoy espacio para la conocida operación de “culpabilización” del DT.
- Antes bien, creo que ocurre lo contrario:
  - El DT forma parte, ahora, más de la solución que del problema.
- Esto es así en la medida en que las medidas equilibradoras que lo caracterizan pueden ser consideradas hoy como parte del repertorio de respuestas a la crisis.
  - Toda vez que reproducen, en un ámbito de tanta trascendencia como es el de las relaciones sociales de producción, ese equilibrio entre condicionamientos económicos y necesidades sociales que es indispensable para construir un modelo de capitalismo menos proclive a situaciones como la que estamos viviendo.
- Naturalmente, lo anterior no es incompatible con la adopción de medidas “de coyuntura”, dirigidas a apoyar el mantenimiento y la generación de empleo por parte de las empresas.
- Lo que ocurre es que esas medidas no tienen por qué estar basadas en el axioma, por cierto imposible de demostrar, de que se creará más empleo —o se perderá menos— cuanto más fácil sea destruirlo.
  - Y, por ello mismo, no deberían basarse en el desmontaje de la protección de los trabajadores frente al despido.

- Antes bien, parece que lo razonable sería mantener esa protección –y quizá en algún caso incluso incrementarla– para los despidos injustificados, de forma que el empleo con sustento no disminuya.
  - Pudiéndose ofrecer, en cambio, mayores facilidades para las extinciones individuales y colectivas fundadas en causas reales y serias.
  - E incluso tratar de reducir sus costos.
- Este tipo de política contribuiría a la preservación, tanto de los puestos como de las fuentes de trabajo.
  - Pero sin sacrificar innecesariamente los derechos sociales trabajosamente conseguidos a lo largo de décadas.
  - Y además indispensables para el equilibrio y la paz social, sin los cuales ningún proyecto económico serio es capaz de prosperar.
- Y es que, bien enfocada, la protección frente al despido es capaz de operar en las situaciones de crisis como una suerte de “cinturón de seguridad” del empleo económicamente viable.
  - Que dificulta su innecesaria destrucción o la tentación de degradar su calidad.
  - Pero sin que ello tenga porqué trabar la desaparición de los puestos de trabajo superfluos.
- Naturalmente a lo anterior pueden sumarse todo tipo de medidas estatales de protección social para los trabajadores.
  - Y de incentivo económico a la creación de empleo.
- O incluso combinaciones de ambas.
  - Como cuando en España se ha dispuesto que, durante este año, si se contrata indefinidamente a un desempleado, la empresa se ahorrará las cuotas a la Seguridad Social –que en este país representan alrededor del 30 % del salario– hasta el límite de las prestaciones por desempleo que dicho trabajador tendría derecho a cobrar.
- Todo lo anterior nos conduce a concluir que la actual crisis no solamente no pone en cuestión la necesidad de contar con una disciplina jurídica de las relaciones de trabajo equilibradora y tutelar.
  - Sino que puede considerarse, más bien, que la refuerza.
- La gran cuestión –y el gran desafío– es, no obstante, cómo construir una regulación de las relaciones de trabajo que, siendo compatible con los objetivos antes mencionados, no imponga trabas a la recuperación económica, primero, y al crecimiento, después.



- Sin los cuales el propio DT no sería sostenible.
- Vistas las cosas desde el discurso hasta hace poco tiempo dominante, esto es algo que equivaldría a conseguir la “cuadratura del círculo”.
  - Es decir, a fijarse un objetivo imposible de conseguir.
  - Por representar una suerte de contradicción en sus propios términos.
- Esto es así, sin embargo, porque nos hemos habituado a contemplar las normas laborales únicamente como generadoras de “costos” que limitan la competitividad de las empresas.
  - Que “no hay más remedio” que asumir.
  - Pero que, cuanto menos y más leves sean, tanto mejor.
- La protección laboral es vista, desde esta óptica, como una suerte de “sacrificio” del desarrollo en aras de la justicia.
  - Que, a la larga, termina sacrificando el propio desarrollo.
  - Y favoreciendo un reparto más justo de la pobreza en vez de la riqueza.
- Hace ya bastante tiempo, sin embargo, que la OIT viene insistiendo a través de su Director General, el Sr. Somavía, en que todos los países –pero en especial los países en desarrollo– pueden obtener “un dividendo económico positivo” del respeto de los derechos laborales fundamentales y la garantía de un “trabajo decente” para su población.
- En contra de lo que muchas veces se piensa, ésta no es una afirmación puramente voluntarista.
- En realidad, la garantía de un empleo digno y con derechos constituye una estrategia más adecuada para fomentar el desarrollo económico y la competitividad de las empresas que la basada en la mera reducción de los costos laborales.
- Es cierto que la escasa o nula protección laboral puede operar en el corto plazo como un revulsivo para el crecimiento económico.
  - En la medida en que otorga “ventajas comparativas inmediatas” a las empresas que de ella se “benefician”.
- Estos beneficios se obtienen, sin embargo, a costa de introducir elementos que, a medio y largo plazo, contribuyen a distorsionar el funcionamiento eficiente de las empresas.
  - Y, por tanto, terminan por frenar su competitividad.

- Esto es así en la medida en que dichas políticas:
  - No sólo no fomentan la innovación y el posicionamiento en mercados dinámicos, como sería necesario.
  - Sino que quitan todo incentivo a los empresarios para invertir en la mejora de los procesos productivos y la cualificación del capital humano de sus empresas.
  - Haciéndolos depender de los bajos salarios y las formas precarias de contratación para competir.
- El modelo de crecimiento resultante es un modelo sumamente vulnerable.
  - Ya que no genera ventajas competitivas estables, fruto del desarrollo de aptitudes y capacidades.
  - Sino puramente coyunturales.
  - Resultado de opciones de política regulatoria que pueden ser fácilmente replicadas e incluso superadas por quienes pretendan competir en mejores condiciones.
- Los costos de este tipo de políticas no son, así pues, solamente de equidad, sino también de eficiencia.
- Frente a este enfoque, reductivo y de corto plazo, cabe sin embargo otro:
  - Que no sólo no niega la compatibilidad entre desarrollo económico, competitividad empresarial y normas laborales protectoras
  - Sino que la presupone.
- Este nuevo enfoque parte de la necesidad de combinar, hacer frente con éxito a los desafíos planteados por un contexto económico, tecnológico y productivo como el actual, dos elementos fundamentales:
- El primero está representado por la garantía de un trabajo “decente” para los trabajadores.
- Es decir, siguiendo el planteamiento de la OIT, un empleo que sea capaz de asegurar, dentro de las condiciones generales de la economía de cada país, cuatro condiciones básicas:
  - El respeto de los derechos laborales fundamentales, tanto individuales como colectivos.
  - Un salario adecuado para satisfacer las necesidades del trabajador.
  - Un ambiente de trabajo seguro y saludable.
  - El acceso a la protección social.

- En contra de lo que suele pensarse, este tipo de regulación es capaz de proporcionar, a mediano y largo plazo, resultados más positivos incluso en términos de desarrollo y eficiencia económica.
  - Pese al incremento de los costos laborales que puede implicar.
- No debemos perder de vista que ese aumento puede verse compensado por la posibilidad de disponer de trabajadores cualificados y con experiencia, además de comprometidos con los objetivos empresariales.
- Como explica la profesora italiana Silvia Sanna:
  - *“Una mejor tutela de las condiciones de trabajo, a pesar de la elevación de los salarios nominales que puede generar, favorece un aumento de la productividad del capital humano y el pasaje de sistemas productivos fundados sobre un uso más eficiente de los trabajadores, sin que se verifique necesariamente un crecimiento del costo real del trabajo”*.
  - Antes bien, *“al contrario, la negación de los derechos sociales mínimos puede determinar incluso en el largo plazo una reducción de la productividad y un aumento de los costos, en detrimento de la capacidad competitiva del país”*.
- De allí que esta autora opine que *“la demostración de la eficiencia económica de las normas fundamentales del trabajo debería inducir a los países en vías de desarrollo a mejorar espontáneamente el tratamiento de sus trabajadores”*.
- Sin embargo, para que esta garantía de un empleo digno y con derechos sea viable en un mundo globalizado, en plena revolución tecnológica y además en crisis como es aquel en el que vivimos, debe combinarse con un segundo elemento, tan importante como el primero.
- Se trata, naturalmente, de la atribución a las empresas de un grado razonable de flexibilidad para la gestión del conjunto de factores productivos, incluidos los recursos humanos.
  - Que les permita adaptar su gestión a las exigencias derivadas de los cambios económicos, tecnológicos o productivos.
- Nos guste o no, la flexibilidad es hoy un imperativo ineludible para el éxito de cualquier proyecto empresarial.
- Para hacerse cargo de ello basta con tener en cuenta que, en un contexto económico como el actual, cada vez más inestable, exigente y competitivo, las oportunidades de negocio no están a disposición de todos.

- Sino sólo de aquellos que son capaces de responder, de forma rápida y eficiente, a los requerimientos de una demanda en constante evolución.
- Esto supone que la competitividad de las empresas depende hoy, de su aptitud para adaptar su funcionamiento a los variables requerimientos de los mercados.
  - Es decir, de su flexibilidad.
- Pues bien, si vinculamos los dos elementos que he mencionado sucesivamente, podremos apreciar cómo la clave parece estar en conseguir un adecuado equilibrio entre protección, para los trabajadores, y flexibilidad, para las empresas.
- ¿Es posible conseguir este equilibrio?
- ¿Pueden las normas laborales ofrecer una tutela adecuada a los trabajadores sin por ello atentar contra la necesaria capacidad de adaptación de las empresas?
- En mi opinión la respuesta es positiva.
- Antes que nada, porque nada hay en la esencia de los derechos laborales que obligue a su tutela cuando ésta no es viable desde el punto de vista económico.
  - Antes bien, esta viabilidad es, precisamente, su presupuesto.
- Así, por citar el ejemplo más llamativo de una institución en principio manifiestamente opuesta a la flexibilidad:
  - La estabilidad en el empleo no obliga a contratar indefinidamente a los trabajadores cuando las tareas que deban desarrollar son temporales.
  - Ni impone su permanencia cuando sus puestos de trabajo no son necesarios o no cumplan adecuadamente con sus obligaciones.
- Como todos sabemos, su sentido es muy distinto:
  - Establecer una relación de correspondencia entre las necesidades empresariales y la vigencia del contrato de trabajo.
  - De forma que el contrato dure tanto como la necesidad que satisface.
- Así, si esa necesidad es temporal, el contrato podrá serlo también.
  - En tanto que, si no lo es, habrá de ser uno por tiempo indefinido.
  - Y mantenerse mientras esa necesidad permanezca y el trabajador se adecue a ella.
  - Debiendo extinguirse en caso contrario.
- Contemplado desde esta perspectiva, no parece que el principio de estabilidad en el empleo pueda ser considerado como un principio rígido *per se*.

- Sino más bien como un principio esencialmente flexible.
- Que lo único que hace es vincular la vida del contrato a los requerimientos empresariales.
- Una idea que está en la base misma de la de flexibilidad.
- ¿Qué es lo que distingue a este principio de las versiones más extremas de la “flexibilidad” que han estado en boga en los últimos años?
- Que esa adaptación a los imperativos empresariales no se trata de conseguir incrementando el poder de decisión unilateral y arbitraria (es decir inmotivada) del empleador.
  - Como ocurre cuando se legaliza la contratación temporal sin causa y se aligeran las trabas frente al despido carente de motivación.
- Sino recurriendo a un elemento clave, que permite distinguir la flexibilidad en sentido estricto de lo que en realidad es desregulación.
  - Éste elemento no es otro que la idea de causalidad.
  - Que viene aplicada aquí tanto a la determinación de la duración de la relación laboral como a su terminación.
- Así pues, una institución tan frecuentemente acusada de rigidez como es la estabilidad en el empleo, no es en realidad incompatible con la flexibilidad.
  - Sino que constituye más bien la garantía de un uso ponderado y razonable de esa capacidad de adaptación.
- A ello sólo puede conspirar, naturalmente, una regulación espuria de esta institución que no tenga en cuenta esos requerimientos.
  - Que impida o dificulte innecesariamente a los empresarios contratar temporalmente trabajadores cuando los necesiten.
  - O que los obligue a mantener puestos de trabajo de manera artificial.
- Pero lo anterior no es todo.
- La experiencia demuestra que las normas laborales son capaces también de actuar como instrumentos eficaces al servicio de la eficiencia y la competitividad empresarial.
  - Sin que para ello tengan que renunciar a su finalidad protectora.
- El mejor ejemplo de lo que se dice viene dado, nuevamente, por el principio de estabilidad en el empleo.

- Luego de décadas de “culpabilización”, en los últimos años asistimos en muchos países –España incluida– a una revalorización de la garantía de continuidad de la relación de trabajo.
- Las razones vienen puestas de manifiesto por el Profesor Oscar Ermida en un reciente e interesante estudio sobre las líneas de tendencia del DT en Europa y América Latina:
- Como afirma este autor, la inestabilidad extrema sólo es funcional al empleador en el corto plazo y en ciertos sectores que se basan en la mano de obra poco cualificada.
- Fuera de ellos, termina siendo disfuncional para todos, incluido el empleador, en la medida en que *“atenta contra dos axiomas de la moderna administración de personal: la capacitación y el involucramiento del trabajador con los objetivos de la empresa”*.
  - Porque, lógicamente, no es realista pretender que el trabajador se identifique con los objetivos de una empresa a la que sabe que no va a pertenecer dentro de pocos meses.
  - Del mismo modo que tampoco lo es pretender que el empleador invierta en capacitar a un trabajador que en poco tiempo estará fuera.
- Por el contrario, sobre la base de la garantía de la continuidad de la relación de trabajo puede generarse un *“círculo virtuoso”* en el que se sucedan *“continuidad-involucramiento y capacitación-adaptabilidad y polifuncionalidad”*
  - Y, nuevamente, como consecuencia de esa vinculación y la versatilidad ganada a través de la formación, más posibilidades de garantizar la *“continuidad”* pese a los cambios económicos o tecnológicos.
- Naturalmente, los ejemplos pudieran sucederse con varias otras instituciones tradicionales del DT.
  - Que no son necesariamente incompatibles con la flexibilidad y favorecen además un funcionamiento empresarial más eficiente.
  - Siempre que se adopte una regulación de sus alcances sensible a esas necesidades.
- El ejemplo de la estabilidad en el empleo me ha parecido, no obstante suficientemente ilustrativo de la idea de fondo que he querido transmitirles el día de hoy:
- Que la relación entre DT y economía es, finalmente, una de ida y vuelta
  - Es decir, de recíprocas e ineludibles influencias.
- Es cierto, en este sentido, que, como puso de manifiesto Sinzheimer hace ya ocho décadas, *“el DT no tiene una existencia aislada”*.

- Éste “*se alimenta de la economía*” y, por tanto, “*sólo puede tener contenido si existe una economía que asegure las condiciones de vida del trabajo*”.
- Bien enfocada, sin embargo, como acabamos de ver, la protección laboral no sólo no puede ser considerada como una traba para el desarrollo económico.
  - Sino como un elemento sumamente útil para su consecución.
  - Y como un componente ineludible para el desarrollo sano, equilibrado y sostenible de todo sistema productivo.
- Por tanto, no sólo no es justo desprenderse de ella en situaciones de crisis como la actual.
  - Sino que tampoco es conveniente.
- En consecuencia, la actual crisis ocasionada en última instancia por la desregulación de los mercados coloca al DT ante un problema.
  - Pero abre también una oportunidad para la recuperación de los criterios de regulación y los valores que lo caracterizan.
  - Así como para su utilización para favorecer una salida distinta de la misma.
  - No sólo más justa, sino también más sostenible a medio y largo plazo.
- Naturalmente, más allá de la crisis, que tarde o temprano dejará de estar con nosotros, los desafíos estructurales del DT son, finalmente, los mismos a los que me referí en la parte inicial de mi intervención.
  - Es decir, tienen que ver con la necesidad de adaptar sus contenidos y soluciones a las exigencias derivadas de las transformaciones económicas, tecnológicas y organizativas que han afectado en los últimos años al desarrollo de las actividades empresariales.
- Aunque a ellos debe sumarse, de todas formas, la conveniencia de afrontar algunos de los efectos más negativos de la aplicación del modelo precedente.
  - Como la deslaboralización masiva, el incremento de la precariedad en el empleo, el descenso de la calidad de las condiciones de trabajo o la disminución de las tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva.
- La tarea es, así, inmensa.
- Si existe voluntad política, sin embargo, es posible afrontarla desde el propio ordenamiento laboral.

- El DT cuenta con instrumentos que, convenientemente adaptados a la nueva situación, son capaces de aportar soluciones viables y sostenibles a todos y cada uno de los desafíos planteados.
- Piénsese, entre otros muchos:
  - En el fortalecimiento de los mecanismos de exigencia del cumplimiento de la legislación laboral (como la Inspección de Trabajo, de la que hemos tratado en estos dos días), para hacer frente a la deslaboralización).
  - En el reforzamiento de la continuidad de la relación de trabajo, de la que me he ocupado, que debería ser la respuesta al incremento de la precariedad del mercado laboral.
  - En el desarrollo de la formación profesional y su inserción en la estructura misma de la relación laboral, para adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico.
  - O la inclusión de garantías, como la responsabilidad solidaria entre contratista y empresa principal, que favorecen un uso responsable de las formas de externalización o “tercerización” de las actividades productivas, sin impedir su funcionamiento.
- Todo ello, sin perjuicio de la necesidad de seguir avanzando en la construcción de mecanismos de garantía de los derechos humanos laborales a nivel internacional.
  - Que los liberen de la competencia a escala global.

\* \* \*

- Si la existencia es “agonía”, como pensaba Miguel de Unamuno, nuestro viejo rector de Salamanca.
  - Y “agoniza” no sólo el que lucha contra la muerte, sino el que se enfrenta a los retos de la vida.
- El DT puede considerarse una disciplina viva en todo el sentido de la palabra.
  - Sujeta a cuestionamientos y desafíos constantes.
  - Pero, a la vez, vital y abierta hacia el porvenir.
- Por ello, no me cabe duda que el futuro podrá congregarnos aquí o en otro lugar, pero siempre ante el mismo dilema:
  - Cómo preservar los objetivos institucionales clásicos de la disciplina, adaptándolos a las exigencias del cambio y la modernidad.
- Ese es el sino del DT.



- Y esa es, precisamente, la razón de su inmensa, de su inagotable vitalidad.
- MUCHAS GRACIAS.