



EDITORIAL

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DESDE LA FIGURA DEL TRABAJADOR: REFLEXIONES SOBRE LA FUNCIÓN ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

J. Eduardo López Ahumada*

Director

En la actualidad se está produciendo un profundo **debate sobre la función actual del Derecho del Trabajo**. Dichas disquisiciones están incluso trascendiendo el propio ámbito académico. En esta ocasión vamos a revisar la concepción protectora de nuestra disciplina, sometida a un proceso de cambio sobrevenido ante los nuevos retos del trabajo. La esencia de este estudio es, que a pesar de las diversas corrientes flexibilizadoras de la legislación laboral, el centro de gravedad de la función del Derecho del Trabajo sigue siendo en la actualidad la protección del trabajador. La tutela del trabajador sigue y debe seguir primando sobre la noción de la defensa del empleo y la atención del interés empresarial en su dimensión organizativa y competitiva.

El mundo del trabajo está experimentando importantes cambios y está sumido en un proceso imparable de transformación. Ello se debe especialmente al avance de la tecnología y al impacto de la evolución de las nuevas formas de producción y de empleo. Precisamente este contexto ha propiciado que la Organización Internacional del Trabajo, en adelante **OIT, esté trabajando, al más alto nivel, en los desafíos y las respuestas que se deben dar a esta nueva realidad**. Sin duda, este debate conlleva la necesidad de comprender los problemas y ofrecer un diagnóstico a la comunidad internacional, que permita dar una respuesta decida a uno de los problemas sociales más importantes de nuestro

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social.

tiempo. Asistimos a un debate necesario, orientado a dar respuestas eficaces para impulsar los valores del trabajo decente y la justicia social. Esta acción internacional de reflexión sobre el trabajo se ha canalizado a través de la Dirección General de la OIT, propiciando bajo el mandato de Guy Ryder como Director General de la institución, la promoción de la **“Iniciativa sobre el futuro del trabajo”**.

Este programa de acción ha trazado una línea de estudio innovadora sobre el mundo del trabajo, que intenta involucrar plenamente a todos los estamentos de la sociedad. Especialmente se considera necesaria la participación de los sujetos del tripartismo internacional presente en la OIT. Asimismo, se ha propiciado el apoyo del mundo académico y de otros actores especialmente relacionados con el mundo del trabajo. Todo ello ha dado lugar a programas de acción en los distintos Estados miembros y a una discusión final sobre el Informe de la Comisión, que ha venido a desembocar en la Declaración sobre el Futuro del Trabajo, discutida en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 (109ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 22 de junio de 2019). La constancia final de todo este trabajo la encontramos en la Declaración del Centenario, que se presenta como un importante documento de reflexión en el ámbito de las relaciones laborales internacionales.

Actualmente, la función protectora del Derecho del Trabajo sigue siendo esencial. **No es posible la renuncia a la función tuitiva clásica del Derecho del Trabajo manteniendo la consideración del trabajo como un derecho humano.** Este fin del Derecho del Trabajo se proclama internacionalmente, al garantizarse el derecho fundamental internacional al trabajo. En este sentido, el propio artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prevé que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Ciertamente, esta es la base del propio desarrollo de la persona, en virtud de un trabajo digno y protegido, que garantice los medios de vida personales y familiares. Asimismo, estamos ante la propia base de una sociedad justa e igualitaria, que defiende el desarrollo social de la persona y, lo más importante, el respeto a su dignidad. Esta noción del trabajo como derecho humano, que implica la necesidad de proteger el empleo seguro y la relación laboral, se asienta sobre uno de los derechos humanos más importantes. Se trata de un derecho humano cardinal que afecta a la propia subsistencia de la persona y a su desarrollo personal de forma digna.

La finalidad del Derecho del Trabajo orientada a la persona, que ha sido garantizada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se ha desarrollado igualmente en virtud de la acción de la OIT. Dicha organización internacional viene impulsando desde hace años la noción del trabajo decente. Se trata de un concepto jurídico de garantía, orientado a la defensa de un trabajo productivo que permita vivir a las personas con dignidad. Sobre esta base se asienta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, que compromete a los Estados Miembros a respetar y promover el modelo de trabajo digno y con derechos. Ello ha dado lugar a un

ambicioso programa de acción, que tiene como importante referente el Informe de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho informe se alcanzó en la 89ª Reunión de junio del año 2001, en relación a la defensa del trabajo decente a escala internacional.

La defensa internacional del trabajo decente ha servido de base a la propia acción de la OIT y ha permitido desarrollar un trabajo de estudio que ha desembocado en las acciones de su centenario. Ello ha supuesto que la OIT, como organismo especializado de Naciones Unidas en el ámbito laboral, está promoviendo una línea de acción decidida para asumir los retos futuro relativos a la promoción de la justicia social en el trabajo. Sin duda, se trata de un objetivo sumamente ambicioso, pero necesario, en la medida que es la base para conformar un futuro que mantenga nuestro modelo actual de convivencia. Se trata de defender un modelo que debe de seguir sirviendo, para tutelar a las personas laboral y socialmente. Se debe mantener un sistema protector que sirva de dique de contención a la pobreza, proporcionando trabajo decente y un nivel de vida global. Todo ello implica garantizar a las personas una protección efectiva contra los riesgos ligados a la vida laboral. Estos objetivos parecen primarios y evidentes, pero en realidad están aún muy lejos de conseguirse, máxime hoy en un momento complejo donde surgen nuevos problemas ligados al desempleo, al subempleo, a las nuevas formas de desigualdad y al aumento de la injusticia social. Se trata de problemas sociales, que lejos de corregirse, siguen ocupando cada vez más un mayor protagonismo. Sin duda, la idea del trabajo decente se convierte en un instrumento necesario para garantizar la propia dignidad humana y un modelo de inclusión social, mediante la combinación de empleo digno, derechos laborales, protección social y diálogo social.

Se trata de un modelo que necesariamente implica la intervención del propio Estado, que no puede replegarse en su acción tradicional tuteladora. Sin duda, esta es una observación esencial, que afecta especialmente al contexto actual de los países de América Latina. Dichos países están padeciendo de forma intensa los efectos de los procesos de liberalización económica y los ajustes continuos en materia de derechos laborales. Sin duda, esta función vigilante y correctora de los poderes públicos es esencial, en la medida que supone la exteriorización de la función protectora de una relación de trabajo. En este sentido, conviene indicar que el Derecho del Trabajo se manifiesta como un mecanismo necesario para evitar que el trabajador se encuentre absolutamente desprovisto y relegado en muchos casos a las relaciones de trabajo irregulares y con ello a la economía informal.

En gran medida, el propio desarrollo económico y social de un país se asienta en su modelo de trabajo, siendo esencial el desarrollo de un sistema de mercado de trabajo donde prime el recurso a las relaciones laborales estables y protegidas. Un sistema de relaciones laborales orientado a la inclusión laboral de su población activa, lo que a la postre supone la inclusión social y la reducción de los márgenes de pobreza. Sin duda, todo ello requiere un nuevo papel del Estado en relación a la cuestión social. Como indicara Galbraith, en su conocido libro *La cultura de la satisfacción* (2000), el Estado debe realizar una revisión de su papel, de la finalidad de los impuestos y de la propia misión que éstos debe

desarrollar en beneficio de la sociedad. En este sentido, podemos poner como ejemplo la importante respuesta norteamericana a los excesos del liberalismo económico. Ello lo encontramos en la propia Historia de Estados Unidos, donde la política del *New Deal* de Roosevelt, no era más que una reacción ante un modelo liberal de economía manifestado en su máxima expresión. Una reacción que suponía reafirmar el papel de la intervención necesaria del Estado en la economía y que, entre otros aspectos, dio lugar a la garantía del *Social Security System*, como respuesta social a favor de las personas.

La nueva perspectiva protectora de la **función del Derecho del Trabajo necesita del consenso de un nuevo contrato social** y de la definición de su núcleo duro. Este planteamiento supone configurar un modelo estándar de protección, que permita una estabilidad en sus aspectos esenciales ligados a la defensa del denominado Estado Social de Derecho. Efectivamente, ello supone superar una perspectiva apegada de forma estricta al ciclo económico y demanda repensar nuestra disciplina a medio o largo plazo. En esencia, ese ha sido el propio reto presente en el centenario de la OIT, como consecuencia de los debates académicos y técnicos sobre el futuro del trabajo. Sin duda, la perspectiva cortoplacista de la económica supone una constatación de la necesidad de una revisión de la legislación laboral, que tiene efectos en ocasiones contraproducentes para los mercados de trabajo. En este sentido, conviene indicar que, en cierto modo, muchas veces se demanda a las reformas laborales un papel que desborda sus propias posibilidades reales de transformación. Las reformas laborales necesitan para ser efectivas de medidas de acompañamiento en otros ámbitos. Los ajustes laborales requieren de otras reformas económicas y financieras estructurales, en ocasiones mucho más necesarias que aquellas de contenido laboral. En definitiva, todo ello supone redefinir un nuevo contrato social que se proyecte sobre el ámbito laboral. Es necesario, pues, un modelo estable de protección que contribuya a la paz social, a la competitividad, al progreso, a la creación de riqueza y a su reparto, así como al desarrollo social.

La función protectora del Derecho del Trabajo convive ahora con el interés de la empresa de adaptación del contrato de trabajo ante una realidad económica sumamente cambiante. Esta relación dialéctica entre protección y flexibilidad no es más que una combinación necesaria, dirigida a la obtención de un marco legal equilibrado que no aumente los niveles de conflictividad laboral en las relaciones laborales. Sin duda, todo ello implica la necesidad de desarrollar políticas públicas que estén orientadas a la protección efectiva del trabajo y no tanto a la defensa del empleo en sí mismo considerado. Esta idea supone realzar aún más la noción de trabajador, especialmente importante hoy día ante los nuevos retos de la actual revolución de la economía digital y las nuevas formas de empleo. El Derecho del Trabajo sigue siendo una disciplina jurídica necesaria, que debe seguir asegurando una protección laboral basada en la dignidad de la persona. De igual modo, este objetivo debe conciliarse con la defensa del interés del desarrollo económico, sin dar lugar a una merma de la competitividad empresarial. Efectivamente, se trata de conceptos que no tienen por qué estar enfrentados necesariamente y que deben convivir de forma inevitable en el futuro.

En efecto, **la garantía de la función del Derecho del Trabajo**, como disciplina orientada a la protección del trabajador, **nos sitúa en sus orígenes y ante la búsqueda del núcleo duro de su tutela jurídica**. Esta formulación protectora del Derecho del Trabajo nos conduce a la relevante función de los derechos fundamentales en la relación de trabajo y a la salvaguarda de los principio de igualdad y justicia. Se trata de una orientación protectora que se manifiesta como una fórmula que permite evitar una desprotección progresiva de los trabajadores. Con todo, esta perspectiva clásica de la protección del trabajador desde la perspectiva laboral debe contextualizarse con una forma de tutela mucho más apegada a la realidad del momento. Ello supone que las medidas no pueden ser las mismas, aunque el objeto de protección siga siendo el trabajador.

En esencia, la persona sigue siendo el objetivo esencial de la protección jurídica. Se trata evidentemente de una protección del trabajador de cara a su empleabilidad, pero igualmente de una protección que no debe descuidar los intereses básicos de la persona y sus derechos fundamentales en el trabajo. Sin duda, este aspecto está viviendo una importante pauperización en el ámbito de las relaciones laborales. Una vez garantizados dichos derechos fundamentales se plantearía el debate sobre la protección de la empleabilidad; es decir, salvado el núcleo duro de la protección podemos preguntarnos cómo el trabajador puede acceder a nuevos empleos en el futuro ante las transiciones que se produzcan a lo largo de su vida laboral. Sin duda, está última dimensión necesita de medidas que supongan una respuesta apegada a los nuevos retos del desarrollo tecnológico y a las innovaciones en el ámbito del trabajo. Sin duda, ello requiere de una formación más apegada a las necesidades de los sectores afectados.

El economista francés Jean Tirole, Premio Nobel de Economía de 2014, insistía en la idea de que “hay que proteger al trabajador, no al empleo”. En este sentido, debemos preguntarnos si la tan manejada idea de la protección de la relación laboral no supone en realidad un eufemismo jurídico, que elude el debate sobre la protección de la persona del trabajador. Sin duda, esta es una idea esencial, que se encuentra en estrecha relación con las claves del futuro del trabajo. Ello es importante si entendemos que dicho futuro del trabajo tendrá que seguir estando presidido por la garantía del trabajo protegido y con derechos. Ciertamente, estamos ante una idea sumamente importante. La protección del trabajo no debe estar enfocada a favorecer unidireccionalmente los intereses de las empresas, ni tiene que propiciar una tutela a ultranza del trabajador. Ciertamente, esta función protectora de la legislación laboral no debe estar presidida por la defensa de los intereses individuales, ni puede ser utilizada por el propio Estado para promover una acción política determinada. La función de la legislación laboral debe estar al servicio del bien común, con vistas a conseguir un mundo más justo, igualitario y protegido. Sin duda, ello permitirá sostener la noción de Estado Social de Derecho, que vertebra los pilares básicos de las democracias occidentales.

La finalidad de la protección a ultranza de los empleos tiene un efecto ciertamente contraproducente, ya que si existe protección es para asegurar una respuesta a un fin

superior. La finalidad de la legislación laboral reside en atender y compensar las situaciones de la persona en el medio laboral, permitiendo un trabajo digno, un desarrollo personal y la atención de las situaciones de necesidad. De ahí que la protección clásicamente haya estado orientada hasta nuestros días necesariamente a la protección de los trabajadores y no a la salvaguarda de los empleos. Esta finalidad originaria de la legislación laboral se produjo en un contexto histórico de contra respuesta a los abusos provenientes del sistema liberal más ortodoxo. En actualidad, ciertamente es preciso pensar en una respuesta análoga derivada de los excesos producidos como consecuencia del modelo imparable de la economía neoliberal. Sin duda, el paralelismo es evidente. En su momento la situación fue contestada incluso por la Iglesia Católica, que se pronunció en defensa de las clases trabajadoras y del asociacionismo obrero en el siglo XIX, mediante la Enciclica *Rerum novarum* de León XIII (1891). Esta misma situación se ha producido en nuestro tiempo, dando lugar al pronunciamiento del Papa Juan Pablo II, en una acción de combate de los excesos del neoliberalismo más salvaje, que reduce el papel de la persona y la condena a la pobreza; o incluso las palabras del Papa Francisco, indicando que “el liberalismo económico mata”. Ciertamente, estamos ante un contexto que nos sitúa ante la propia doctrina social de la Iglesia y que nos hace reflexionar sobre las condiciones actuales de los trabajadores.

Este retorno a las políticas liberales y a los abusos en relación al trabajo tiene un efecto contraproducente para el modelo de trabajo protegido. Esta tesis ya fue destacada por Martín y Schumann, en su libro titulado *La trampa de la globalización* (1998). Con carácter general, se configura un contexto que debe activar una respuesta a los abusos del liberalismo, al igual que ocurrió a finales de siglo XIX y a principios del siglo XX. Este debate se debe reproducir en la actualidad, máxime ante una situación de emergencia como la que estamos viviendo. El problema es que actualmente no sabemos cuál es la respuesta y cuáles son los mecanismos de recomposición de los intereses concurrentes. No sabemos alcanzar una respuesta justa ante una nueva cuestión social. Lo que está claro es que el mercado, por sí mismo, no puede seguir desarrollándose de forma autónoma, autorregulándose sin controles externos.

Esta situación ha supuesto una supresión de la función prototípica del Estado del Bienestar, lo cual ha abierto la vía de la desregulación laboral de forma cuasi ilimitada. Se trata de un claro proceso de renuncia a la vigilancia de las relaciones laborales, que ha dado lugar al desarrollo de prácticas de verdadero abuso, abandonándose los canales clásicos de diálogo social. Esta situación afecta a la propia democracia social. Esta idea ha sido apuntada a la hora de destacar la lucha contra el neoliberalismo, oponiéndose de forma evidente los intereses del mercado a la propia democracia social. Se trata de una situación que a la postre se presenta como el gran peligro de nuestro tiempo. Estamos en presencia de una situación que puede dar lugar a la sucesión nuevos conflictos sociales, en los que los trabajadores tienen un papel clave. La idea de la democracia se aleja en nuestro tiempo, si muchas personas se encuentran excluidas de un modelo de trabajo alejado de los ideales de dignidad, justicia y tutela del Derecho. De este modo, solamente sintonizarán de forma

limitada con la propia idea de democracia una parte reducida de la sociedad. Solamente existiría una conexión con la idea de democracia de aquellos privilegiados que tengan un trabajo estable, que les provea de los ingresos suficientes de vida, que tengan una vivienda y que sus necesidades básicas estén cubiertas, teniendo el respaldo de una verdadera protección social.

Sin duda, una de las grandes críticas a la legislación laboral es su anacronismo y su anclaje en otro tiempo. En este sentido, se destaca que la legislación laboral se encuentra en la prehistoria y que ni siquiera se manifiesta eficazmente desde el prisma laboral tras las reformas laborales experimentadas en los últimos años. Sin embargo, esa crítica no es más que una objeción a un modo de protección esencial, que tiene como centro de gravedad la persona del trabajador. En este sentido, conviene indicar que la flexibilidad laboral, en gran medida, no ha sido utilizada para conseguir una adaptación decidida del trabajo, sino que más bien ha estado orientada a reducir costes salariales, a acometer profundas modificaciones de condiciones de trabajo y a promover procesos masivos de despidos colectivos.

Por ello, **es necesario seguir pensando en la función tuitiva del Derecho del Trabajo, como rama orientada a la atención de las personas.** Sin duda, el modelo de Derecho del Trabajo tradicional fue una respuesta a un momento de convulsión social y se definió como un instrumento de clara vocación estable en el tiempo. Todo ello se manifiesta en la esencia de su protección, orientada a asegurar un modelo de desarrollo del trabajo humano, en términos de dignidad y justicia, como fin para conseguir un modelo justo de convivencia social. La consecución de dichos ambiciosos objetivos pasa irremediablemente por proteger a las personas, especialmente ahora, en un momento en el que los nuevos empleos están cambiando el mundo y la propia forma de convivencia social. Esta nueva realidad nos obliga a reflexionar, una y otra vez, sobre el propio futuro del trabajo, ante la amenaza evidente que el modelo de trabajo supone para el Derecho del Trabajo. La protección actual está orientándose al contenido esencial de una tutela brindada por un Estado Social. Lógicamente, ello supone protección en el trabajo y la atención al mercado de trabajo, con el fin de propiciar la existencia de empleo y el dinamismo de la economía. Y todo ello garantizando cuestiones esenciales como el acceso a la Seguridad Social, la educación, la formación profesional, los servicios sociales, el interés en el desarrollo del gasto social y la distribución justa de la riqueza y de la renta generada.

Con todo, las empresas siguen pidiendo más flexibilidad en el empleo, indicando de forma compensadora que también se debe asegurar la protección al trabajador. El problema real es que no se ofrecen medidas tangibles que permitan observar actualmente la conciliación de esos dos intereses antagónicamente enfrentados. Es más, cabría preguntarse **cómo se puede proteger más al trabajador flexibilizando todavía más la legislación laboral en busca de la salvaguarda del empleo.** Evidentemente ese entendimiento sería ideal. Sin duda, ello supondría una cierta convergencia y una labor de corresponsabilidad entre empresas y trabajadores. Ciertamente, ello sería lo deseable y se configuraría como

fórmula de avance, evitando la proyección de los contraproducentes conflictos laborales. Estaríamos ante una fórmula idónea orientada a dar respuesta a los cambios sociales, a la digitalización y a los nuevos retos empresariales. Todos ellos son factores que tienen una repercusión en el ámbito laboral, y que tienen como nota en común su presencia en una relación de cambio vertiginoso y hasta cierto punto incontenible.

El ordenamiento laboral debe servir a la economía y propiciar el desarrollo económico y social. Es decir, la legislación laboral debe ser un instrumento para mejorar la competitividad en un entorno global. Sin embargo, dicho objetivo no debe perder o renunciar a su función clásica protectora orientada a la figura del trabajador. Debe existir efectivamente un punto de confluencia que permita dotar a las empresas de importantes dosis de flexibilidad, protegiendo a su vez al trabajador por cuenta ajena. En este sentido, una de las vías clásicas de confluencia de intereses sigue siendo el desarrollo de la negociación colectiva, como instrumento que permite la adaptación de las relaciones laborales a las situaciones sobrevenidas de cambio. Se trata de un instrumento sumamente importante, puesto que supone el entendimiento y el acuerdo entre los sujetos de las relaciones laborales.

Sin duda, las mejores fórmulas de flexibilidad están en la mano de los negociadores, al ser la negociación colectiva un instrumento de ordenación mucho más flexible que la ley. Asimismo, ello supone corresponsabilidad, en la medida que los agentes sociales están obligados a dar nuevas respuestas a una nueva realidad y a ser igualmente protagonistas en la gestión de las situaciones de cambio económico y social. Por ello, conviene señalar que no todas las vías de flexibilidad laboral tienen que provenir de la ley laboral. Sin duda, la negociación colectiva juega un importante protagonismo, pudiendo canalizar los nuevos mecanismos de flexibilización de las relaciones laborales. Con todo, es preciso decir, una vez más, que en estos momentos de cambio y de incertidumbre el debate debe seguir estando en la definición de los nuevos límites legales a la ordenación del trabajo dependiente por cuenta ajena. Estos límites deben proyectarse sobre la negociación colectiva y servir de suelo indisponible en un renovado modelo de relaciones laborales.

El problema real ha estado en los excesos en la idea de una flexibilidad extrema, que ha dado lugar a una reconfiguración a la baja del estatuto del trabajo subordinado. En primera instancia se introdujo el controvertido e inseguro término de flexiseguridad, como vía para atender, si quiera tímidamente, los intereses del trabajador en la relación de trabajo. Sin embargo, esta fórmula se ha manifestado claramente insuficiente para atender a la protección de los intereses personales de los trabajadores. Por ello, se sigue abogando por la flexibilidad, pero de forma corregida, de suerte que los procesos de desregulación protejan también a los trabajadores.

Sin duda, se trata de una visión pro empresarial, que tiene una fórmula de resolución ciertamente compleja ante una ecuación inviable. En realidad, ello no supone más que dar la posibilidad al trabajador para que se adapte necesariamente a unos cambios, respetando unos estándares o mínimos laborales previstos por la legislación o acordados por la nego-

ciación colectiva. Sin duda, la gran pregunta es saber cuáles son esos estándares laborales dignos y justos. ¿Cuál es el contenido esencial de los derechos laborales? Sin duda, este es un debate permanente ante las demandas empresariales de cambios normativos en clave de flexibilidad laboral. Se trata de un debate ciertamente complejo, sin que sea estrictamente necesario sumir a la legislación laboral en una corriente de transformación constante, cuando es preciso determinar contenidos estables y justos de protección laboral. Estamos, pues, en presencia de una necesidad renovada de una protección laboral adecuada y estable en el tiempo, que defina claramente los límites legales ante los procesos de desregulación laboral. Sin duda, todo ello supone reflexionar sobre las nuevas formas de protección del trabajador y de la relación laboral.

Se demanda, pues, un cambio en la función jurídica del Derecho del Trabajo, en un momento presidido por la incertidumbre. Se está reclamando una transformación del Derecho del Trabajo sin tener en cuenta las consecuencias que dichas transformaciones puede tener en el modelo social de convivencia. Por otro lado, tampoco resulta congruente achacar a la legislación laboral un supuesto papel de límite al desarrollo de la economía digital, alegando que sus normas son auténticos límites e impedimentos para el desarrollo del nuevo modelo de trabajo. Se trata de un planteamiento peligroso e injustificado, máxime si tenemos en cuenta que las nuevas formas de trabajo ligadas a la economía digital están buscando su desarrollo en muchos casos posicionándose más allá del Derecho del Trabajo. En realidad, estas nuevas formas de trabajo están intentando sobremanera escapar de la figura tradicional del trabajo subordinado, protegido laboralmente y con Seguridad Social. Y todo ello como mecanismo de reducción de los evidentes costes económicos inherentes a un modelo social de trabajo protegido. Este planteamiento supone la organización de una actividad económica sin atender a las necesidades de las personas y configurando un negocio que sin dicho tratamiento se muestra inviable desde la perspectiva de su desarrollo empresarial.

Sin duda, uno de los grandes retos de la protección del trabajo reside en **dar una respuesta decidida de claro contenido social a la incertidumbre generada por el nuevo modelo de economía digital**. No cabe duda, que el modelo debe seguir pensando en las personas por encima de todo. Se debe primar la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo. El reto es propiciar que dichos nuevos espacios de innovación y desarrollo tecnológico sirvan para seguir protegiendo un modelo de trabajo digno, justo y protegido. Sin duda, una de las cuestiones claves en la actualidad es determinar cómo la economía digital va a cambiar el futuro del trabajo y cuál será la respuesta de los poderes públicos ante el reto de la defensa de las personas.

Las nuevas formas de trabajo desarrolladas al amparo de la economía digital buscan relaciones laborales que se sitúen fuera del ámbito del trabajo subordinado. En muchos casos, ello se produce en supuestos de colaboración sin subordinación de las personas que prestan servicios. Esta opción está plenamente permitida por la legislación, aunque el problema en la práctica está en que la línea que separa el trabajo autónomo y el trabajo

subordinado es difusa, y la proyección del fraude laboral es ciertamente evidente. La realidad está evidenciando que en muchos casos existe una clara oposición con el modelo de relación laboral en régimen de trabajo dependiente y por cuenta ajena. En estos casos, en los que se produce un fraude laboral las empresas se aprovecharían de la utilidad patrimonial del trabajo y el concepto de trabajo subordinado es tan amplio y extensivo que difícilmente se puede eludir la aplicación de la norma laboral.

En estos casos patológicos no se puede eludir la relación de trabajo cuando el empleador hace precisamente esta función, es decir, emplear y con ello ejercer los poderes de dirección y organización respecto de las personas que para ellos prestan servicios. En estos supuestos se activaría, pues, la respuesta ya delimitada por la legislación laboral ante supuestos de fraude de ley. Nos estamos refiriendo a la aplicación de los principios de primacía de realidad en la relación de trabajo, así como el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, previstos para evitar el enriquecimiento injusto del empresario. Estamos, pues, ante una renovada acción de la presunción de laboralidad en los supuestos de simulación y fraude, como vía de protección del trabajo y especialmente como instrumento de protección de la persona, que es parte débil de la relación laboral.

Sin duda, **los actuales desafíos ligados a la globalización de la economía** han supuesto un aumento significativo de la actividad económica y de la prosperidad. Esta idea del aumento de los beneficios de las empresas multinacionales en la era de la globalización ha sido destacada por el sociólogo Beck, en su libro de 1999 titulado *¿Qué es la globalización?* Efectivamente, el desarrollo económico ha mostrado sus efectos más crueles desde el punto social. Esta consecuencia ha sido sobradamente desarrollada académicamente, destacando el estudio de Martín y Schumann, realizado en la obra de referencia *La trampa de la globalización* (1998). En este sentido, conviene destacar que se ha producido un desarrollo sin control de la exclusión social, derivado del reparto injusto de la riqueza y del aumento correlativo de la pobreza. Ello se refleja especialmente en una devaluación del estatuto laboral de los trabajadores. Esas consecuencias se aprecian claramente en la precarización de las relaciones laborales y en la propia destrucción del empleo en los períodos adversos de la economía.

Sin duda, uno de los análisis más recurrentes a la hora de hablar del reparto injusto de la riqueza en el proceso de la economía global lo encontramos en la relación existente entre los efectos de la globalización sobre las personas excluidas. En realidad, estamos ante un problema de gran calado. No se trata solamente de un problema de reparto desigual entre trabajadores, que da lugar a una segmentación del mercado de trabajo. Se produce una división entre trabajadores ricos y trabajadores pobres. El problema actual es el aumento considerable de la informalidad y de las respuestas al margen de un mercado de trabajo regulado, que está generando una cuota insoportable de trabajadores excluidos del modelo de trabajo libre, digno, justo y con derechos.

Ciertamente, **no podemos entender este contexto actual sin la presencia de las crisis económicas globales.** Dichas crisis económicas se han producido en diferentes momentos temporales, pero ciertamente secuenciadas y relacionadas han ido impactando a las distintas economías nacionales. Se trata de un proceso que ha promovido los procesos de desregulación laboral a los que estamos haciendo referencia. En esencia, las situaciones económicas adversas han fundamentado la defensa de un modelo de protección que contenga las fórmulas más intensas de desregulación laboral. Se trata de unas crisis económicas que han venido a reconfigurar el modelo y las propias estructuras sociales, siendo el fundamento de la necesidad de flexibilidad y de cambio en la respuesta clásica del Derecho del Trabajo. Se ha desencadenado un proceso prologando de crisis favorecido por la globalización, que ha dado lugar a importantes ajustes laborales. Dicha situación ha afectado tanto a los países desarrollados, como a los países en vías de desarrollo, creando graves conflictos sociales. Esta situación se ha visto claramente reflejada en los países latinoamericanos, que han asistido de forma imparable a un proceso de ajustes laborales a la baja en sus legislaciones laborales como respuesta al proceso de dumping social.

Este contexto económico ha repercutido no solamente en los trabajadores, sino también en la propias empresas, cuyo tamaño se ha visto reducido (*downsizing process*). En el ámbito empresarial se han desarrollado nuevas formas de colaboración empresarial, mediante la tercerización y el recurso a las nuevas formas de descentralización productiva. Se trata de sistemas de reorganización de la actividad empresarial que ha desembocado en un nuevo recurso al *outsourcing*, con una nueva dimensión hasta el momento desconocida. Tampoco podemos olvidar la presencia de los actuales procesos de reestructuración empresarial, mediante concentraciones empresariales, fusiones y alianzas empresariales, que han tenido un fuerte impacto en la disminución de los costes laborales, siempre demandando una rebaja legal de las condiciones laborales en virtud de la flexibilidad laboral.

Desde el punto de vista del trabajo, se ha producido la aparición de nuevas cuotas de precariedad laboral y el empobrecimiento de los trabajadores en sus condiciones de trabajo. Ello se ha debido a la rebaja de los costes laborales y a la promoción de los procesos debidos al repliegue del Estado en su función clásica protectora. Por ello, debemos destacar la importancia de seguir protegiendo las relaciones laborales estables, adaptadas a los tiempos actuales y a los retos de nuestra sociedad. Se trata de defender un sistema que actué como fórmula esencial para contener el aumento de la conflictividad laboral, poniendo así un dique de contención a los numerosos desequilibrios sociales que se están imponiendo actualmente. Con ello, se intentaría conseguir el objetivo anhelado de la “calidad de vida en el trabajo”, en palabras de Lares de Soto. Todo ello estaría en sintonía con la necesidad de velar por la paz social y asegurar el denominado desarrollo sostenido de un modelo social en franca decadencia. Dicho planteamiento requiere un cambio decidido, que permita mirar con optimismo hacia el futuro en este nuevo milenio. Por todas estas consideraciones la protección de la relación laboral y del trabajo humano debe seguir siendo el núcleo esencial de una respuesta institucional a la nueva cuestión social.

Esta situación se reproduce en América Latina, donde la respuesta al desarrollo del trabajo informal sigue sin tener respuesta. En Latinoamérica el sector de la economía informal sigue siendo una válvula de escape y una vía alternativa que conforma una parte consolidada de los sistemas económicos y productivos de los países de la región. Es un panorama ciertamente desolador, que igualmente se presenta como una crisis del empleo, que afecta irremediamente al Derecho del Trabajo y a su propia función jurídica. El objetivo claro y decidido ha sido su directa desarticulación, propiciando procesos de ajuste empresarial a la baja y revisando el modelo de protección social. Se trata de una corriente de flexibilización de las relaciones laborales que ha tenido especial repercusión en América Latina, siendo ya un proceso bien antiguo, que se remonta incluso a los años noventa. Dicho proceso ha tenido como función esencial desregularizar la ordenación tradicional de la relación de trabajo, rebajando los costes laborales en un proceso de competencia desmedida entre los países latinoamericanos con el fin de favorecer y hacer más atractiva la inversión extranjera. En este contexto se ha utilizado la reforma de las legislaciones laborales nacionales como un auténtico reclamo a la inversión extranjera. Se trata de un proceso ciertamente injusto que hace recaer sobre el trabajador los efectos perniciosos del fenómeno globalizador inherente a la nueva economía. Estamos asistiendo a una situación que impide escapar del binomio flexibilización y desregulación, siendo el trabajador el sujeto que soporta sobremanera las consecuencias derivadas de la modernización y de la actualización de un nuevo modelo de relaciones laborales. Y, en esencia, dicho proceso supone una censura de la función tradicional del Derecho del Trabajo, que se entiendo caduco y desfasado desde la perspectiva del poder económico, en una clara lucha entre trabajo y capital.

Uno de los grandes problemas de nuestro tiempo está siendo el aumento de la desigualdad y de la injusticia social. En este sentido, podríamos poner como ejemplo a Estados Unidos, que en los últimos años se ha convertido en una economía mucho más rica, siendo mayores los ingresos derivados del trabajo. Sin embargo, han aumentado correlativamente el número de los denominados trabajadores pobres. Ciertamente, estamos ante un verdadero problema social derivado de la nueva cuestión social. Efectivamente, podemos observar que el proceso de globalización económica ha generado más riqueza con carácter general, pero ésta no ha sido distribuida equitativamente, aumentando las cuotas de desigualdad. Es cierto que muchas claves del proceso de desregulación del trabajo y del aumento de la flexibilidad laboral que viven las legislaciones nacionales se encuentran en la globalización y en el efecto derivado del dumping social. Sin embargo, conviene señalar que el proceso de globalización es imparable y va a más. Quizá sea mejor convivir con el mismo, puesto que en realidad genera riqueza. Lo que hay que vigilar para proteger a los trabajadores es el modelo de globalización que queremos y no asistir impasibles ante su desarrollo incontrolado. Realmente, se ha producido un reparto injusto e insostenible de la riqueza. Por tanto, el modelo de globalización económica debe ser sensible socialmente y no crear una brecha desproporcional entre ganadores y perdedores en un mercado de trabajo ciertamente inviable. Es preciso, pues, prestar mayor atención a los nuevos modelos de desarrollo económico, presididos notablemente por la proyección de la economía digital, y pensar de forma decidida en los trabajadores, es decir, en las personas.