EL TRABAJO DEL FUTURO Y EL FUTURO DEL TRABAJO.

Actualmente el debate sobre las reformas laborales está siendo objeto de polémicas y manipulaciones por parte de unos y otros sectores de opinión, pero deberíamos reflexionar ¿dónde estamos? y, sobre todo, ¿donde queremos estar en el presente y en el futuro de nuestra organización del mercado de trabajo?

En España, todos los debates existentes sobre esta cuestión se centran en las reformas del Estatuto de los Trabajadores, así como en las bondades y errores de la denominada reforma laboral. Sin embargo, en mi opinión, se está dando la espalda a la realidad de la evolución de las cosas en un mundo absolutamente globalizado y donde los métodos y las tecnologías han evolucionado de tal forma que los esquemas clásicos de las relaciones laborales, pensadas para las grandes empresas industriales, ya no nos sirven.

Para intentar sintetizar las cosas, el mercado laboral de los trabajadores en activo en España puede clasificarse en cuatro grandes apartados: los funcionarios públicos, los trabajadores por cuenta ajena de las empresas privadas, los trabajadores autónomos y, por último, las modernas fórmulas que están surgiendo vinculadas fundamentalmente a las nuevas tecnologías. Dentro de este contexto, mi visión del mercado laboral del futuro, debe saber diferenciar entre dos modelos que convivirán los próximos años:

- El esquema clásico de las relaciones laborales comunes, regulado mediante el Estatuto de los Trabajadores.
- La regulación de las nuevas fórmulas del trabajo que se extienden de forma imparable en un mundo globalizado.

1.- EL MERCADO DE TRABAJO TRADICIONAL Y LAS REFORMAS LABORALES.-

A pesar de todos los fuegos artificiales, las reformas laborales de los últimos años no han aportado cambios sustanciales sobre la regulación que se creó en 1980. La generación de empleo y las alteraciones reales en los datos de la población activa no dependen de los ligeros retoques en la normativa laboral, la generación de empleo depende de que la economía mejore, sea más competitiva, exista menor presión fiscal, se descriminalice al empresario, se recupere la cultura del esfuerzo y no del subsidio, se apueste por un nuevo modelo de transparencia en las relaciones laborales (de una y otra parte), se reduzca el imparable gasto público y, sobre todo, seamos capaces de quitar del medio a los saqueadores en todos los órdenes, evidentemente en el plano político en primer lugar, pero también en el ámbito empresarial, en las organizaciones patronales y sindicales, en el de las sociedades deportivas, en las grandes organizaciones internacionales, etc, etc. Sinceramente, creo que debemos ser capaces de reordenar la pérdida de valores de esta sociedad y construir un empleo futuro basado en el buen hacer de las personas, siendo rentables en un entorno de lealtad y lícito valor añadido..."sin trampas".

Consecuentemente, creo que las siempre importantes reforma tradicionales del mercado de trabajo, no aportarán cambios sustanciales para el futuro. Como digo, el empleo no dependerá de ellas, por mucho que los políticos se quieran empeñar en ello para sacar réditos electoralistas a corto plazo (se mueven exclusivamente en lo políticamente correcto y no hacen lo que hay que hacer). El empleo dependerá, entre otras cuestiones, de las claves que he apuntado y esto pasa necesariamente por un cambio cultural muy profundo en el que la educación a todos los niveles

debe ser un aspecto clave (que mal se ha hecho en los últimos 30 años). Se nos llena la boca diciendo que tenemos la mejor formación de las últimas generaciones, pero tenemos muchos problemas para asumir movilidades geográficas (seguimos aprendiendo inglés), para asumir modificaciones funcionales (la ausencia de polivalencias es preocupante), etc, etc. Eso sí, hemos seguido instaurando en las nuevas generaciones el inmenso objetivo de conseguir un cargo público (de ahí no te mueven), vinculado al idioma regional y con unas cotas de absentismo verdaderamente desproporcionadas e inasumibles...y "no pasa nada".

En definitiva, el futuro del mercado de los trabajadores por cuenta ajena ya tiene un marco regulador suficientemente valido, como es el Estatuto de los trabajadores. Consecuentemente, dejemos de perder el tiempo y centrémonos en los debates "de verdad" sobre la regulación del mercado de trabajo del futuro...que es ya el mercado de trabajo del presente.

2.- LOS NUEVOS MODELOS Y LAS NUEVAS FÓRMULAS DE TRABAJO.-

Evidentemente, no pretendo hacer una clasificación magistral de las nuevas fórmulas de organización del trabajo, sería una osadía, pero si reparar en casos que ya conocemos y en los que deberíamos concentrarnos para saber que trabajo del futuro queremos y ¿cómo queremos regularlo?...¿con mentalidades intervencionistas o, por el contrario, con mentalidades liberales?. En definitiva, ¿es mejor regular y prohibir lo que se escape del marco regulador? o ¿será mejor dar paso a la creatividad de las nuevas fórmulas, sin grandes regulaciones limitativas? La respuesta no es sencilla y mucho menos intrascendente.

2.1.- LA ECONOMÍA COLABORATIVA.-

Como empezamos a conocer, cada vez existen más casos donde la prestación de servicios no tiene una contrapartida retributiva, ¿esto es trabajo?.

El caso más sencillo de transmitir en la actualidad es la experiencia "bla, bla car", donde las personas (normalmente jóvenes) se ponen en contacto a través de una aplicación informática y comparten los gastos de un desplazamiento en coche. Pero, evidentemente, pueden y deben existir múltiples supuestos similares. Es decir, alternativas donde la contraprestación está mucho más cerca del trueque o simplemente no hay contraprestación.

Si llevamos esta cuestión al ámbito del derecho laboral en España, debemos recordar que tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto del trabajo autónomo, exigen que existan unos servicios "retribuidos" para que podamos hablar de un trabajo sometido a regulación legal, pero ¿si no hay retribución?

A partir de este interrogante, se abren múltiples dudas...¿dónde estarán los límites de la imaginación de cada modelo?¿cómo conocer que el prestador de servicios no esconde la organización de otra persona física o jurídica?¿cómo estará sometido a la siempre agresiva realidad fiscal?¿Cuál debería ser, en su caso, el encuadramiento en Seguridad Social?¿cómo afectarán estos servicios sin retribución a la competencia?. En definitiva, ¿deben o no regularse la nuevas formas de economía colaborativa?.

2.2.- LAS ACTIVIDADES VINCULADAS DIRECTAMENTE A LAS TRANSACCIONES ELECTRÓNICAS.-

Como no podía ser de otra manera, la incorporación de las transacciones electrónicas al mundo laboral es ya una auténtica realidad. No hace falta ser muy imaginativo para comprender que ha sucedido con el negocio de las discográficas (ya no se compran discos), de los servicios de Correos (ya no se envían cartas), de la prensa escrita (las ventas se han reducido sustancialmente), etc, etc.

Además del referido impacto en modelos clásicos de trabajo, la propia organización de cualquier otro sector conlleva un importante cambio como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías. Los denominados "call center" ¿donde se están ubicando?, sobre todo porque al usuario no le importa donde este su interlocutor, le importa que le solucione su necesidad rápido y barato. Que está sucediendo con las compras de todo tipo en tiendas o superficies tradicionales, la experiencia "Amazon" se explica por sí sola. Probablemente en un futuro no muy lejano, las compras presenciales serán la excepción.

Dentro de este contexto, uno de los mejores ejemplos que aglutina el progreso "de verdad" (no el de los progresistas), es el caso UBER. Esta experiencia engloba un sinfín de interrogantes. Como conocerán sus usuarios, el servicio es más barato que los taxis tradicionales, más efectivo (generalmente te recogen en cualquier lugar y a cualquier hora), los tiempos de espera ante la petición son casi inexistentes, el nivel de información del conductor y del itinerario por el que viene y por el que realizarás el trayecto son incomparables con el modelo tradicional, la limpieza y conservación de los vehículos es excelente, la no utilización del dinero en metálico añade mayor seguridad, etc, etc. En resumen, no hay comparación, más barato, más seguro, mejores vehículos, mejor trato, más agilidad.

Como se regulará este servicio en España...de momento, "la prohibición es la solución" (de momento). Esta solución se justifica en la absurda "competencia desleal". No se me ocurre un sistema más sencillo de tener controlada la actividad, porque todas las transacciones se registran informáticamente y se cargan en la tarjeta de crédito. Es decir, regular su tributación y otros aspectos legales es sencillo.

Más complicada es la regulación del marco laboral, sobre todo porque se dan dos contradicciones frontales con nuestro modelo tradicional del derecho laboral. Por una parte es incuestionable que el ámbito de organización y dirección no corresponde al conductor, pero al mismo tiempo, el grado de independencia de su propia actividad es evidente...trabaja cuando quiere, cuánto quiere y con quién quiere. Resumiendo ¿cómo regular el marco laboral de este y otros colectivos similares que proliferarán de forma imparable? y sobre todo ¿podrán opinar los usuarios de las ventajas que les aporta están nuevas fórmulas organizativas?

Como decía anteriormente, la respuesta a estas cuestiones no será intrascendente.

Si pretendemos continuar dando la espalda a la realidad de la evolución de las nuevas fórmulas de trabajo y continuamos concentrados en la "reforma laboral de la industria tradicional", no nos estaremos enterando de nada. Después nos preguntaremos ¿donde se están domiciliando las sociedades que no requieren un trato presencial de sus empleados? (todo el comercio electrónico, los call center, etc). Nos preguntaremos ¿porque la City de Londres no para de domiciliar empresas?. Nos preguntaremos ¿porque la empresa española pierde competitividad alarmantemente? y, por si fuera poco, pretendemos mantener los modelos tradicionales de un mercado de trabajo con una rigidez extrema, con unas relaciones laborales bloqueadas, con una presión fiscal inasumible, con un gasto público imparable y con un absentismo desproporcionado (especialmente en las administraciones y en los servicios públicos).

Entre todo este panorama de evolución del mercado de trabajo que se desplaza irremediablemente hacia otras necesidades ¿qué se está haciendo en España?..."hablar de la reforma laboral que no reforma nada sustancial".

2.3.- LOS MAL DENOMINADOS FALSOS AUTÓNOMOS.-

Como la realidad es sabia y tozuda, ¿donde se están refugiando los nuevos modelos y las nuevas fórmulas de organización del trabajo, ante la necesaria flexibilidad para subsistir en un mundo globalizado y altamente competitivo?...en muchos sitios. Unos lícitos y otros no tanto. Como vemos todos los días en la prensa, en metodología "alegal" tenemos un auténtico doctorado. Ahora bien, existen fórmulas donde los límites son difusos, fundamentalmente cuando

pretendemos definir cuando un autónomo realmente presta sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de otro empresario. La figura de los agentes comerciales es un claro ejemplo de lo que pretendo decir, especialmente cuando el autónomo no necesita de bienes materiales concretos para el ejercicio de su actividad y, al mismo tiempo, no tiene un centro de trabajo estable porque trabaja en la calle.

Evidentemente, este apartado exije analizar cada caso concreto, con sus circunstancias concretas, para pronunciarse en uno u otro sentido sobre su legalidad, pero lo cierto es que si el mercado laboral ordinario no es capaz de aportar flexibilidad, ni aporta en la competitividad, el futuro para muchas empresas será complicado en España, porque solo habrá dos alternativas, jugar permanentemente al gato y al ratón con la inspección de trabajo y la jurisdicción social o, lo que será más grave, desaparecer del mercado.

¿Como se ha regulado este sector esencial de la economía y del mercado de trabajo?...con una visión totalmente restrictiva y cuasi policial de las autoridades laborales. Y esta visión ¿suma o resta al futuro de un nuevo mercado de trabajo?...la respuesta no es sencilla.

2.4.- EL TELETRABAJO.-

A nadie se le puede escapar ya el impacto de las nuevas tecnologías en las nuevas formas de trabajo. Cada vez es más sencillo realizar actividades que aportan gran valor añadido sin necesidad de una labor presencial.

Actualmente existe una tímida regulación del teletrabajo en el Estatuto de los trabajadores, pero absolutamente insuficiente para comprender una imparable realidad.

3.- MIS CONCLUSIONES.-

Después de lo expuesto deberían ser claras:

- La clave del futuro del empleo no radica en la reforma laboral del mercado clásico, la clave está detrás de otras cuestiones mucho más vinculadas a la cultura del país y esto tiene que ver mucho con la educación.
- La evolución de la actual regulación del mercado de trabajo, concentrado solo en formas clásicas, nos está llevando a separar progresiva e irremediablemente lo que estamos haciendo de lo que queremos hacer.
- La evolución del empleo dependerá de la realidad económica del país y esta dependerá de controlar el equilibrio entre el brutal gasto público y los ingresos. Ahora bien, si para mantener los ingresos, la presión fiscal sigue en sus términos, será muy difícil mantener la competitividad empresarial, especialmente con las cotas de absentismo existentes...¿quién está pagando la ronda?
- Regular con criterio las nuevas fórmulas del mercado de trabajo será clave para el futuro inmediato del país y esto se puede hacer con mentalidad intervencionista o con mentalidad liberal. El tiempo, como siempre, dará y quitará razones.

JOSÉ RAMÓN MINGUEZ BENAVENTE.
SOCIO DIRECTOR DE LA DIVISIÓN LABORAL DE BUFETE BARRILERO Y ASOCIADOS.
22 de abril de 2.016.
jr.minguez@barrilero.es