

LA SOCIEDAD POST-INDUSTRIAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES

Dulce María Cairós Barreto

Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

La era post-industrial ha provocado importantes cambios en los sistemas de producción, organización empresarial y en los trabajadores, por lo que el modelo de Derecho del Trabajo y, principalmente, el modelo de contrato de trabajo, ha de cambiar para adaptarse al nuevo mercado de trabajo. Este artículo analiza todos estos cambios y los nuevos factores que juegan el papel más importante: globalización, desarrollo tecnológico y necesidades de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: contrato de trabajo, desarrollo tecnológico, empresa, globalización, modelo industrial, modelo postindustrial, trabajador.

ABSTRACT

The post-industrial era has caused important changes in production systems, enterprise organization and workers, so the Labour Law model, and mainly, the contract of employment model has to change to be appropriated to the new labour market. This article analyses all these changes and the new factors that plays the most important roll: globalisation, technological development and workers needs.

KEY WORDS: contract of employment, technological development, enterprise, globalisation, industrial model, post-industrial.

Si el contrato de trabajo y el propio Derecho del Trabajo aparecieron con la finalidad de dar cauce jurídico a una determinada manera de prestar trabajo, que se desarrolló a partir de un determinado momento histórico porque los cambios sufridos por los sistemas de producción y el éxito de una determinada opción política hicieron aparecer nuevos trabajos y nuevas formas de trabajar y entender el trabajo, no llama la atención que en la actualidad, y ya desde hace algunas décadas, ante los cambios que los sistemas productivos están sufriendo como consecuencia de la evolución de las estructuras sociales, económicas y culturales, ese derecho regulador, cuyas respuestas y soluciones respondían a un determinado modo de organización productiva, se encuentre con problemas de adaptación a la realidad a la que va



dirigido y que pretende regular y proteger¹. Si el trabajo es considerado como la traducción concreta de la relación entre el hombre y la máquina, entre el hombre y el sistema de producción, cuando el trabajo se transforma, exige también una transformación en el Derecho del Trabajo y su papel en su función de proteger los derechos de los trabajadores².

La empresa fordista, surgida del modelo industrial de relaciones laborales, ha dado paso a otro tipo de empresa, que se orienta a la consecución de sus fines planteando sus estrategias de producción de manera distinta a la conocida y tenida en cuenta por el Derecho del Trabajo tradicional, porque las necesidades del mercado, de las relaciones de producción y de la sociedad ya son otras. De una consideración de la empresa eficaz como aquella de grandes dimensiones y estructura vertical, que se encargaba de todas las fases del proceso de producción —la gran empresa industrial del siglo XIX—, se ha pasado a una división del proceso productivo en varias fases y en su fragmentación entre varias unidades empresariales y su distribución entre éstas, de modo que sea más fácil y menos costosa la adaptación a las crisis y a los cambios tecnológicos y productivos cada vez más frecuentes y más profundos. El mismo cambio de necesidades ha ocurrido con respecto a la organización del trabajo en el seno de las empresas, de una organización jerárquica con un alto grado de especialización (determinación exhaustiva de tareas) y basado en la abundancia de trabajos sencillos y repetitivos, se ha pasado a una situación en la que es necesario que el personal cuente con un mayor nivel de estudios y cualificación y sea, en consecuencia, más adaptable a los cambios en la organización del trabajo y capaz de participar en la toma de decisiones y facilitar, así, su integración en el «proyecto común» que la empresa constituye.

El sistema *taylorista* de organización del trabajo implicaba una excesiva rigidez que no estaba en sintonía con las necesidades de una flexibilidad creciente, pues no se acomodaba a los imperativos de gestión de las empresas, enfrentadas a mercados fluctuantes y a tecnologías cambiantes, así como a las propias actitudes y expec-

¹ Vid., entre otros, LYON-CAEN, G.: «The Evolution of Labour Law», en AAVV: *Labour Law in the post-industrial Era*, Dartmouth, Aldershot, 1994, pp. 93-104. TERRY, M.: «The industrial relations context for new labour», *Industrial Law Journal*, 1999, vol. 28, núm. 1. ANDREONI, A.: «Nuovi lavori, garanzia dei diritti e promozione sociale. Note per una riflessione», *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1998, núm. 4, pp. 727-736. MONEREO PÉREZ, J.L.: «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», *Revista de Relaciones Laborales (Lan Harremanak)*, 2000, núm. 2, pp. 239-300. PLA RODRÍGUEZ, A.: «La actual coyuntura del Derecho Laboral», en *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000, pp. 1.161-1.180. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 169-187.

² AUBRY, M. et RÉMY, P.L.: «Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies», *Droit Social*, 1992, núm. 6, p. 522. En el mismo sentido se preguntaba RAY, J.E.: «Nouvelles technologies, nouveau droit du travail?», *Droit Social*, 1992, núm. 6, p. 519, cómo recibiría el Derecho del Trabajo el cambio que las nuevas tecnologías habían introducido en el contenido del trabajo.



tativas de los asalariados, «a la vez más exigentes con respecto a su trabajo y más atentos a lo que les rodea: actividad profesional del cónyuge, vida social y familiar, tiempo de ocio»³. La empresa tradicional era la gran empresa en la que se desarrollaban una serie de prestaciones mecánicas y no cualificadas que asemejaban a todos los sujetos objeto de protección, por lo cual la delimitación de la realidad social a cubrir no presentaba excesivos problemas: trabajo parcelado, asimilado a una fuerza o a un material en buena parte sustituible, modos de consumo y de vida normalizados, conflictos sociales de masa y de clases, generalización de derechos universales. En esta empresa uniforme prestaba trabajo el trabajador tipo, adulto, varón, padre de familia, con escasa o corta formación, por tiempo indefinido y a tiempo completo, con un nivel alto de estabilidad y protección y con la prestación de jubilación al final de su vida laboral. Esta uniformidad era favorecida por el Derecho del Trabajo, cuya finalidad se orientaba a la búsqueda de la igualdad y a la compensación de las diferencias económicas y sociales a través de una regulación uniformadora, basada en la idea de la preeminencia de lo colectivo sobre lo individual⁴. Pero esta uniformidad ha sido sustituida por la diversidad surgida de una especie de movimiento cíclico compensatorio, de la propia fragmentación de la realidad social y la pluralidad de situaciones que caracteriza el actual modelo de relaciones laborales, así como de la evolución del propio Derecho del Trabajo. Ésta es la situación socio-económica de la que parte el documento de la Unión Europea sobre la Cooperación para una nueva organización del trabajo (Libro Verde), 1997, que reconoce la incapacidad de la organización tradicional del trabajo en la sociedad actual y pretende una mejora del empleo y la competitividad a través de una mejor organización del trabajo en el contexto más amplio de las diversas iniciativas comunitarias relacionadas con el empleo, la competitividad y las nuevas tecnologías⁵.

En ese sentido se ha definido la transformación global producida en la sociedad actual como el «paso de una sociedad que produce homogeneidad a una civilización marcada por la heterogeneidad»⁶. La proliferación de la contratación temporal y a tiempo parcial, los contratos formativos, las relaciones triangulares, la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado de trabajo, las nuevas formas de empleo derivadas de la aplicación de las nuevas tecnologías y de los procesos de reestructuración empresarial, etc., justifican sobradamente la incidencia en la diversidad como característica del nuevo Derecho del Trabajo⁷ y anuncian el camino por

³ AAVV: *El Estado protector en crisis*, Informes OCDE, MTSS, Madrid, 1985, p. 386.

⁴ Vid. BAYLOS GRAU, A.: «Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social*, 1998, núm. 1, pp. 11-12.

⁵ Vid. el texto, en el Suplemento 4/97 del Boletín de la UE.

⁶ FOUCAULD, J.B.: «Sociedad posindustrial y seguridad económica», *Revista Internacional del Trabajo*, 1996, vol. 115, núm. 6, p. 734.

⁷ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1994, núm. 63, pp. 71-102. BAYLOS GRAU, A.: «Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pp. 11-37.

el que tendrá que adentrarse la disciplina para una correcta determinación y regulación de su contenido.

A la sociedad post-industrial se la conoce como sociedad de la información y de los servicios, haciendo una clara referencia a dos de los fenómenos que la caracterizan o incluso, que la impulsan: la denominada globalización y, como consecuencia de ella, la terciarización de la economía, y el desarrollo de la tecnología informática. Junto a ellos hay que destacar otros fenómenos típicos de su configuración, como la utilización de la energía atómica, las técnicas avanzadas en los campos de la química y la biología, en especial los aplicados a la manipulación genética, y la generalización de la electrónica y la robótica. Pero el post-industrialismo supone, ante todo, cambios que afectan a los diversos tipos de trabajo, un trasvase de la fabricación a los servicios (principalmente, de tipo humano y profesional), así como una nueva presencia del conocimiento teórico en la innovación económica y en el orden político. Se producen cambios en la estructura social que no determinan, sin embargo, otros paralelos en el ámbito político o en el cultural⁸. La nueva organización del trabajo se basa fundamentalmente en la polivalencia, en la flexibilidad y en una mayor cualificación de los trabajadores individualmente considerados. Las profundas transformaciones en las estructuras productivas hacen totalmente improbable la conservación por parte de cada trabajador de la misma función, las mismas tareas y de la misma categoría durante períodos de larga duración.

Se han señalado los siguientes como los cambios más significativos en el entorno competitivo: la desregulación económica, la creación de nuevos espacios económicos, la internacionalización del capital, las discontinuidades tecnológicas, el desarrollo de las comunicaciones y los transportes, la reducción del ciclo de vida del producto, los cambios en las pautas de consumo y en los procesos productivos⁹. La producción aumenta intensamente como consecuencia de la automatización y el control numérico (producción controlada por ordenador). Se incrementan los salarios reales y la renta per cápita. El proceso productivo se hace cada vez más largo y complejo y es elaborado científicamente. Importa más la calidad de vida que el nivel de vida¹⁰.

La consideración social del trabajo ha cambiado de modo importante con respecto al modelo de sociedad precedente: el trabajo es concebido como un medio de integración social y autodesarrollo, y pierde su sentido individual y colectivo: aparecen núcleos de personas que no tienen experiencia de trabajo, los desempleados; el colectivo «clase trabajadora» como clase única y representativa se fracciona en múltiples grupos; se produce una descualificación del trabajo mismo a consecuen-

⁸ SALCEDO LÓPEZ, S.: *Industrialización y Modernización*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, p. 104.

⁹ CASANI, F., LUQUE, M.A., RODRÍGUEZ, J. y SORIA, P.: «*Outsourcing* y sus consecuencias sobre los recursos humanos», *Relaciones Laborales*, 1998, núm. 14, p. 52.

¹⁰ A ella se refiere BAYLOS GRAU, A.: «Igualdad, uniformidad y diferencia en el Derecho del Trabajo», *op. cit.*, p. 26.

cia de las nuevas tecnologías; se produce un cambio en el concepto de productividad, lo importante no es producir más, sino producir para una determinada demanda del mercado¹¹.

Pueden señalarse como causas de los nuevos cambios que el Derecho del Trabajo debe afrontar dos fenómenos principales: la denominada globalización o mundialización¹² de la economía y la introducción de las denominadas nuevas tecnologías¹³ que ha dado lugar a que se hable de una tercera revolución industrial¹⁴. El cambio tecnológico y las concepciones dominantes en las empresas sobre el empleo, en virtud de las cuales éste constituye un coste que hay que reducir, lleva a las reestructuraciones productivas, de forma que prácticamente se asocia innovación técnica con mejora productiva, reducción del empleo y revalorización financiera de los activos. El ciclo se completa porque el desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación ha sido el factor clave en la difusión de los sistemas de producción mundializados, la máxima tecnologización implica también el triunfo de la economía financiera internacional sobre las políticas industriales y sociales nacionales, de tal manera que la competitividad internacional se asocia a la posibilidad de una selección tecnológica totalmente libre, y a la no intromisión de cualquier mecanismo de protección social, público o privado, en los márgenes de movilidad financiera de las empresas y, por ello, su absoluta facilidad para seguir capitalizando —y sobrecapitalizando— el proceso productivo y los modos de vida¹⁵. La reestructuración es concebida como un proceso de ajuste de la economía, cuyo efecto más inmediato es el aumento de la productividad y de la tasa de beneficio.

¹¹ MORALES NAVARRO, J.: *Sociología de las relaciones industriales*, Trotta, Madrid, 1995, p. 71.

¹² Los conceptos de mundialización y globalización no son, sin embargo, sinónimos. La globalización es, en puridad, una noción que hace referencia a la culminación de un proceso previo de mundialización, pues indica «el avance hacia la instauración en el planeta de un único sistema en lo económico, lo político, lo cultural y lo comunicacional». Y es cierto que la Humanidad se encuentra en una situación de interdependencia, pero la mundialización se ha venido desarrollando en un marco claramente desigualitario, bajo unas relaciones de poder claramente asimétricas que han acentuado la dominación de clase y de género preexistente. Por ello, se destaca que la noción de globalización pretende esconder ese carácter asimétrico y desigualitario de la mundialización, presentándose como «un proceso de aproximación creciente e irreversible a un mundo regido por un único orden 'lógico' y 'racional' tanto en lo económico, como en lo social, político, lo cultural y lo identitario». MORENO, I.: «Mundialización, globalización y nacionalismos: la quiebra del modelo de estado-nación», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1998, núm. vi, pp. 16-19. Sobre el concepto de globalización, vid. FEATHERSTONE, M.: *Global Culture: Nationalism, Globalization and Modernity*, Sage, London, 1991. ROBERTSON, R.: *Globalization: Social Theory and Global Culture*, Sage, London, 1992.

¹³ Vid. AAVV: *Trabajo y nuevas tecnologías*, Fundesco, Madrid, 1985. DORMIDO BENCOMO, S., MORALES NAVARRO, J. y ABAD MÁRQUEZ, L.: *Sociedad y nuevas tecnologías*, Trotta, Madrid, 1990. HYMAN, R. y STREECK, W. (comps.): *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, MTSS, Madrid, 1993.

¹⁴ GHERA, E.: «La flessibilità: variazioni sul tema», *Rivista Giuridica del Lavoro de della Previdenza Sociale*, 1996, núm. 2, p. 125, constata la combinación de estos dos elementos determina la crisis del modelo garantista de tutela del trabajo subordinado.

¹⁵ ALONSO, L.E.: *Trabajo y sociedad*, Trotta, Madrid, 1999, pp. 148-149.



Por su parte, el aumento de productividad depende del cambio tecnológico, de las innovaciones sufridas en los factores de producción como consecuencia de la aplicación del conocimiento, la energía y las técnicas de la información¹⁶.

1. LA «MUNDIALIZACIÓN» DE LA ECONOMÍA

En la noción de mundialización hay tres elementos clave: el rápido crecimiento del comercio internacional y el paso a la liberalización del comercio en todo el mundo, la misma evolución en cuanto a los flujos de inversión extranjera y el avance de la integración de los mercados financieros. Hace referencia a que el espacio social se ha convertido en un espacio multinacional y que la articulación de la economía ya no pasa tanto por el Estado nacional como por una serie de obligaciones económicas que se podrán denominar supranacionales. La apertura de las economías nacionales y su creciente integración tanto a nivel regional como global significan, básicamente, la universalización de la economía de mercado y el avance hacia la libre circulación de los instrumentos económicos a escala mundial. La generalidad de los países tiende actualmente a los mismos fines de política económica: la estabilidad de los precios, el equilibrio presupuestario, la privatización de la economía, la flexibilidad y la desregulación. Se produce una especie de homologación provocada por la liberalización de los cambios, la interdependencia de la economía y la exportabilidad de los modelos culturales¹⁷. El mercado de capitales, el de nuevas tecnologías y el de la mayor parte de las mercancías funcionan actualmente a escala mundial, es cierto que sobre bases desigualitarias y éticamente injustas¹⁸, pues sus efectos se distribuyen irregularmente entre los Estados, agravando desigualdades preexistentes, pero no cabe duda de que puede hablarse propiamente de una economía mundializada que no va a tardar en exigir un mercado de trabajo también mundializado, y no sólo a niveles regionales amplios, como la Unión Europea, sino también a niveles de hemisferio¹⁹. E incluso dentro de ésta, a pesar de ser una de las libertades fundamentales consagradas por el derecho comunitario, hay que señalar la reducida efectividad de la libertad de circulación de trabajadores²⁰. Y el Derecho

¹⁶ JIMÉNEZ GARCÍA, J.: *Los senderos hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, UGT-FUNDESCAN-Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 1996, p. 23.

¹⁷ ROMAGNOLI, U.: «Globalización y Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social*, 1999, núm. 5, p. 11.

¹⁸ MORENO, I.: «Mundialización, globalización y nacionalismos: la quiebra del modelo de estado-nación», *op. cit.*, p. 22.

¹⁹ JEAMMAUD, A.: «Les droits de travail à l'épreuve de la mondialisation», *Droit Ouvrier*, 1998, núm. 598, p. 241, recuerda que la globalización comporta una movilidad internacional sin precedentes de los factores de producción, a excepción de la mano de obra.

²⁰ REY GUANTER, S.: «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, núm. 92, p. 870.



del Trabajo debe velar porque esta consecución de una efectiva globalización no pase por el cuestionamiento de la validez del denominado Estado del Bienestar y por propugnar la desregulación total del mercado de trabajo y la anulación de los derechos sociales²¹. Deben establecerse los medios para la consecución de un equilibrio de intereses entre las partes afectadas para favorecer el desarrollo de las relaciones sociales, las relaciones entre el empresario y sus colaboradores, por un lado, y por otro, las relaciones entre los trabajadores y sus representantes²². En este sentido se propone que al Derecho del Trabajo se le permita ampliar sus horizontes, porque «la única forma de ciudadanía que éste último podría prometer no es ya compatible con la pluralización de los sistemas de vida y de trabajo, que, por efecto del progreso tecnológico, distan años luz de aquel sobre el que se ha construido históricamente la figura del contrato de trabajo subordinado»²³. El capitalismo no es más que una forma entre otras de organizar las estructuras y procesos económicos interrelacionada con otras formas de organización social, y en la medida en que su valor es relativo, es decir, que depende de su capacidad para satisfacer las necesidades del ser humano, entra en crisis o en cuestionamiento cuando va haciéndose manifiesta su imposibilidad de satisfacer determinadas necesidades²⁴. Y en ese sentido ha de entenderse la fase de crisis del Estado del Bienestar en la que parece encontrarse la sociedad actual. Más ineficaz parece revelarse el sistema capitalista de producción que un estado que pretende garantizar el bienestar de los ciudadanos, por lo tanto, esa pretendida crisis no encontrará una adecuada solución en la liberalización del estado y del mercado, sino en una adecuación y ajuste racional entre las estructuras sociales, económicas y jurídicas²⁵: un Estado del Bienestar orientado a proteger el *status* de ciudadano independientemente de la realización del trabajo «ordinario», noción que no se corresponde con la sociedad en la que se desarrolla²⁶.

Y es que este fenómeno histórico complejo que se ha difundido con el nombre de globalización potencia el crecimiento económico generalizado, porque parte

²¹ BEA PÉREZ, E.: «Los derechos sociales ante la crisis del Estado del bienestar», *Anuario de Filosofía del Derecho*, 1993, x, pp. 111-133.

²² AUBRY, M. et RÉMY, P.L.: «Le droit du travail á l'épreuve des nouvelles technologies», *op. cit.*, p. 524.

²³ ROMAGNOLI, U.: «Del Derecho 'del' trabajo al Derecho 'para' el trabajo» *Revista de Derecho Social*, 1998, núm. 2, p. 18.

²⁴ MORALES NAVARRO, J.: *Sociología de las relaciones industriales*, *op. cit.*, pp. 43-44.

²⁵ Vid. CARBY-HALL, J.: «La crisis del *Welfare state* e i mutamenti del Diritto del Lavoro in Gran Bretagna», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1996, núm. 1, pp. 3-29. MÜCKENBERGER, U.: «La crisi del *Welfare state* e i mutamenti del Diritto del Lavoro in Germania», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1996, núm. 1, pp. 30-51. SUPLOT, A.: «La crisi del *Welfare state* e i mutamenti del Diritto del Lavoro in Francia», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1996, núm. 1, pp. 52-68. VENEZIANI, B.: «La crisi del *Welfare state* e i mutamenti del Diritto del Lavoro in Italia», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1996, núm. 1, pp. 69-120.

²⁶ ROMAGNOLI, U.: «Del Derecho 'del' trabajo al Derecho 'para' el trabajo», *op. cit.*, p. 19.



de una más eficaz asignación de recursos de capital entre países y agentes económicos, pero, al mismo tiempo, provoca en los sistemas de protección social graves consecuencias. Se ha señalado que la movilidad internacional de capitales productivos y financieros, favorecida también por el desarrollo de las comunicaciones y del transporte, permite que las empresas decidan las fórmulas más rentables de descentralización internacional de sus actividades y origina una tendencia de la producción industrial a instalarse en territorios con bajos costes sociales: menos salarios, condiciones de trabajo más flexibles, con el efecto secundario de provocar en los Estados originarios del capital una tendencia a la revisión a la baja del estatuto social aplicado en sus respectivos territorios²⁷. Estos temores se basan en que la intensificación de la competencia mundial lleva a estrategias de reducción de los costos al mínimo, con reflejo inmediato sobre los salarios y las condiciones de contratación y trabajo, además de que el poder negociador de los trabajadores disminuye considerablemente mientras que, por el lado estatal, se produce una respuesta favorable de los gobiernos a las demandas de las empresas nacionales y extranjeras, ante el temor de que inviertan en el extranjero si son gravadas en exceso.

Sin embargo, en el lado opuesto se sitúan las posiciones que afirman la inexistencia de pruebas claras de que la mundialización haya traído consigo una rebaja de las normas laborales en los países industrializados, pues los estudios «disponibles indican que, en contra de la opinión más común, el comercio con países de ingresos bajos ha sido sólo un factor relativamente modesto en el aumento del desempleo y de la desigualdad salarial», por lo que deducen que tampoco ha podido ejercer una presión a la baja sobre las normas laborales²⁸. La posibilidad de encontrar condiciones laborales más flexibles, con inferiores costes para las empresas, ha llevado a la búsqueda de soluciones y a tratar de regular los problemas que se derivan para los derechos de los trabajadores. A ese motivo responden las iniciativas relativas a los códigos de conducta o el etiquetado social, sin embargo, los logros obtenidos aún están lejos de suponer un avance en la consecución de un equilibrio entre las exigencias derivadas del principio de libre comercio y los fines sociales que persiguen las normas laborales²⁹.

Una economía de base mundial exige que las empresas adopten determinadas medidas para asegurar y mejorar su competitividad. Ello da lugar a la producción de fenómenos de integración empresarial, como la filialización, la creación de

²⁷ GONZALO GONZÁLEZ, B.: «Globalización económica y Seguridad Social: su porfía en la Europa del Euro», *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 2, pp. 13-15.

²⁸ LEE, E.: «Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate», *Revista Internacional del Trabajo*, 1997, vol. 116, núm. 2, p. 199.

²⁹ Vid. BAYLOS GRAU, A.: «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1999, núm. 15, pp. 29-38. VAL ARNAL, J.: «Subcontratación internacional: libertad de comercio y Derecho del Trabajo. Límites postulados por la OIT y por la Unión Europea», en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op. cit., pp. 547-564.

grupos, las fusiones y absorciones, tanto de carácter nacional como internacional, y a la búsqueda de estrategias comerciales y de gestión de personal que abaraten los costes de producción, como el recurso a la descentralización de tareas, ya sea a través de trabajo autónomo, a través de la contratación y subcontratación de servicios, o de la contratación de trabajadores por medio de empresas de trabajo temporal.

2. EL DESARROLLO TECNOLÓGICO

La economía actual no es solamente una economía que presenta innovaciones porque tienda a la mundialización, es además una economía altamente influida por el desarrollo tecnológico. La llamada tercera revolución industrial arrancó con el desarrollo tecnológico-científico iniciado a partir de la segunda guerra mundial y es conocida como la era de la electrónica, la robótica y la informática. La introducción de la tecnología informática en la producción empresarial impulsa, a su vez, los procesos de globalización económica, pues favorece la pérdida de importancia de las fronteras físicas ante la universalidad del ordenador³⁰. Lo que caracteriza a la revolución técnica actual es que se aplica de forma generalizada y con los mismos resultados extraordinarios, en términos de incremento de la productividad, en todos los sectores³¹.

Los ejes centrales de la revolución tecnológica actual son la tecnología microelectrónica, esto es, la miniaturización de componentes electrónicos, la informática, es decir, la ciencia que estudia el tratamiento y almacenamiento de información utilizando computadoras, las telecomunicaciones, la automatización y la inteligencia artificial³².

Si la revolución tecnológica que propició la Revolución industrial y el surgimiento del sistema capitalista de producción y del modelo conocido de relaciones laborales fue la invención de la máquina y su aplicación a la economía como medio de aumentar la producción y disminuir sus costes, la revolución tecnológica que hace su aparición en la actualidad es la que propicia el almacenamiento y tratamiento de datos, lo que se ha llamado el dominio del ordenador. Las nuevas tecnologías de la información están relevando de un modo inexorable a las industrias pesadas y manufactureras como el soporte principal de las economías más desarrolladas del mundo. Su empleo en los sistemas económicos proporciona una mayor seguridad en el archivo de datos, una mayor rapidez en las operaciones, un aumento del nivel de eficacia y, desde el punto de vista que aquí interesa, ha favorecido un abarata-

³⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «Política, globalización y condiciones de trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 11, p. 3.

³¹ ALONSO, L.E.: *Trabajo y ciudadanía*, op. cit., p. 148.

³² DORMIDO BENCOMO, S., MORALES NAVARRO, J. y ABAD MÁRQUEZ, L.: *Sociedad y nuevas tecnologías*, op. cit., p. 114.



miento de costes, sobre todo de costes de personal, porque ha favorecido los fenómenos de externalización al hacer posible el abandono de los centros de trabajo y una efectiva prestación laboral desde el domicilio del trabajador.

Las nuevas tecnologías influyen de diversa manera en la labor y en la situación de los trabajadores³³. Existe el temor de que las nuevas tecnologías estén destruyendo rápidamente los empleos, porque están favoreciendo la mano de obra cualificada en detrimento de la de escasa cualificación, así como de que la relación entre tecnología, productividad y empleo se salde con una destrucción de empleos en aras de una mayor productividad. El Dictamen del Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas sobre las consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías en la situación del empleo (CES 1403/96) recuerda que «En el pasado los cambios tecnológicos tenían una difusión lenta y se limitaban a determinados sectores de la economía, lo que permitía que los empleos perdidos en un sector pudiesen compensarse con la creación de empleos en otros sectores [...]. Sin embargo, actualmente, las nuevas tecnologías, cuyo precio es más bien bajo, se aplican con gran rapidez en todos los sectores de la vida económica y en casi todas las esferas de la vida social. [...] El ritmo de introducción de las tecnologías [...] no se ha visto acompañado por un aumento de las inversiones como en el pasado, lo que habría permitido compensar los puestos de trabajo destruidos»³⁴. Además, las tecnologías pueden aumentar el papel del ser humano en el proceso de producción, pero también pueden hacer que el trabajador sea más vulnerable a las transformaciones de la organización del trabajo. Hay casos en los que se observa una disminución de las cualificaciones requeridas³⁵.

Se ha señalado la vertiente de poder que implica el avance tecnológico, en tanto que puede ser utilizada como un instrumento de poder social, y desde esta perspectiva presenta un efecto doble: por un lado, implica un poder de acción para

³³ Vid. DÄUBLER, W.: «Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1985, núm. 25, pp. 65-83. CARINCI, F.: «Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro», en *Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro. Atti dell'VIII Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1986, pp. 3-48. En el mismo volumen, PERONE, G.C.: «Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro», pp. 49-86. VENEZIANI, B.: «Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato», *op. cit.* pp. 1-60.

³⁴ En esta línea, destaca RIFKIN, J.: *El fin del trabajo*, Paidós, Barcelona, 1996, los efectos destructores de empleo de las nuevas tecnologías. Una revisión de su tesis en ALONSO, L.E. y LASIERRA, J.M.: «¿El fin del trabajo o el trabajo sin fin? Una revisión crítica de la tesis de Jeremy Rifkin», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología*, 1998, núm. 6, pp. 13-33.

³⁵ En sentido similar se pronunciaba un informe de la OCDE en 1980: «...la introducción masiva de la tecnología en un sector hasta entonces resguardado, contribuye a proletarizar una población que se caracterizaba por los aspectos intelectuales o relacionales de su trabajo. La 'rebelión' de los cuellos blancos puede derivarse de esta pérdida relativa de su *status*. [...] Efectivamente, las opciones tecnológicas elegidas han contribuido, en general, a empobrecer considerablemente determinadas tareas y a invalidar las cualificaciones adquiridas o reconocidas en el sector terciario», *El Estado protector en crisis, op. cit.*, p. 374.

determinadas categorías de trabajadores y, por otro lado, también es exponente del poder de actuación de los empresarios. En la medida en que se diseña y se introduce una tecnología que incorpora alguna de las tareas especializadas, el poder social que ostentaban determinados trabajadores cualificados desaparece, al realizarse por otros trabajadores sin cualificación, lo cual favorece la segmentación del mercado de trabajo, al sacar puestos de trabajo del empleo estratégico e incorporarlos al empleo periférico o precario. Por otro lado, en tanto constituye un instrumento para centrar el poder de dirección y organización de los empresarios para imponer unas relaciones más favorables en su beneficio, afecta a la capacidad individual de los trabajadores de ejercer un control sobre el proceso de trabajo³⁶.

La introducción de la tecnología informática permite un contacto más ágil y rápido entre las distintas fases de producción de un mismo producto, favoreciendo con ello los denominados sistemas de *just in time*, de modo que se pueden establecer enlaces entre las diversas empresas que faciliten los encargos de trabajo de los proveedores con plazos de entrega cortos y variables. Este cambio tecnológico transforma las fronteras, establecidas desde hace mucho tiempo, entre los puestos de trabajo y las cualificaciones y entre fabricación y mantenimiento. Y ha transformado a la población activa, que ha pasado a prestar servicios personales en lugar de producir y suministrar bienes. El cambio tecnológico ha supuesto un incentivo a la descentralización productiva, porque ha favorecido los procesos de desintegración vertical de los ciclos de producción, reduciendo las dimensiones empresariales óptimas, así como la descentralización de determinadas funciones tradicionalmente realizadas en el interior de las empresas (publicidad, proyección, asistencia técnica...)³⁷. Y ha permitido, además, la especialización de las empresas auxiliares, no exclusivamente con base en un uso intensivo de la mano de obra, sino fundándose en su mayor capacidad de flexibilidad, tanto en lo productivo, como en lo organizativo.

Los efectos que la globalización de la economía y la introducción de nuevas tecnologías producen sobre el mercado de trabajo y sobre las relaciones laborales pueden englobarse en dos grandes grupos: consecuencias sobre la organización empresarial y consecuencias sobre el modelo de contrato o relación de trabajo³⁸, y que implican un doble movimiento, de «extranormatividad» en el plano mundial y de desregulación y fortalecimiento del poder del empresario en el interno³⁹.

³⁶ JIMÉNEZ GARCÍA, J.: *Los senderos hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, op. cit., pp. 43-44.

³⁷ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1990, pp. 17-18.

³⁸ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y su futuro previsible», *Responsa Iurisperitorum Digesta*, Salamanca, 2000.

³⁹ BAYLOS, GRAU, A.: «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», op. cit., p. 25.



3. LA NUEVA CONFIGURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Por lo que se refiere al primero de esos grupos, la primera cuestión a destacar es que actualmente se está en presencia de un proceso de transformación en las empresas que pasa por la reorganización interna y su relación con el entorno y la consideración de la ciencia y la tecnología como primera fuerza productiva⁴⁰. Se observa una tendencia hacia el fortalecimiento de las grandes empresas, organizadas en redes de cooperación en torno a sistemas de información. Las empresas están desarrollando una organización más centralizada de sus actividades fundamentales, con estructuras de gestión más descentralizadas, con una distribución de responsabilidades más amplia y exigiendo a sus trabajadores competencias nuevas, crecientes y diversificadas, de tal modo que se privilegia el aumento de profesionalidad como condición prioritaria para realizar la posibilidad de ejecutar tareas diversas en el marco de su actividad laboral. Al mismo tiempo, se observa que el tipo de empresa mediana y pequeña que sustituyó a las grandes empresas integradas en las economías de escala y que cobraron una considerable importancia tanto en la producción como en la creación de empleo, se ven también en la necesidad de disminuir sus dimensiones y recurrir a políticas de descentralización y subcontratación, para favorecer su posición competitiva en el mercado⁴¹.

Los cambios en las estructuras empresariales implican, por lo tanto, un doble tipo de organización: se ha distinguido entre una descentralización vertical, traducida en la exteriorización de la producción a través del establecimiento de contratos con terceros para realizar parte de las actividades que la empresa necesita para funcionar y la descentralización horizontal, que se concreta en la existencia de redes empresariales en cuyo seno se establecen relaciones de cooperación y que actúan desde posiciones de relativa igualdad⁴². De tal modo que se observa una tendencia contrapuesta, mientras que algunas organizaciones buscan el aumento de sus dimensiones, mediante alternativas de crecimiento estratégico, a través de procesos de fusiones o absorciones, otras, en cambio, optan por el «adelgazamiento» de sus estructuras, reduciendo sus dimensiones hasta las que se consideran competencias básicas de la empresa⁴³.

⁴⁰ Vid. CRUZ VILLALÓN, J.: «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales», en *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Tecnos, Madrid, 1999, pp. 29-45. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La descentralización del mercado de trabajo», *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 12, pp. 1-10.

⁴¹ DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, núm. 92, pp. 871, se refiere a estos acontecimientos como aparentemente contradictorios.

⁴² RIVERO LAMAS, J.: «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo», en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op. cit., p. 28.

⁴³ CASANI, F., LUQUE, M.A., RODRÍGUEZ, J. y SORIA, P.: «Outsourcing y sus consecuencias sobre los recursos humanos», op. cit., p. 52.



Las consecuencias que se producen en el mercado de trabajo se resumen en una creciente desigualdad en las rentas, conocimientos y actividades de los trabajadores⁴⁴. En el contrato de trabajo pierde rigor y claridad la dependencia que lo caracteriza, proliferan los contratos temporales y a tiempo parcial, así como nuevas modalidades, como los contratos formativos. Se produce la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La conjugación de todos estos factores ha provocado un deterioro en las condiciones de trabajo y un incremento del desempleo, en particular del desempleo de larga duración y del que afecta a los trabajadores menos cualificados y a los jóvenes que buscan su primer empleo. Porque si bien es cierto que la globalización y el desarrollo tecnológico, al mismo tiempo que destruyen, crean nuevas posibilidades de trabajo, también sucede que los trabajadores cuyos puestos son destruidos no pueden ocupar los nuevos empleos por falta de cualificación.

El sector preponderante de la economía ha pasado a ser el terciario. En los países de la OCDE el empleo en los servicios aumentó regularmente en el decenio de 1980 hasta superar el 55 por ciento del empleo total en la mayoría de los estados miembros. En Australia, Canadá, EEUU, Reino Unido y Suecia llega ya a más del 70 por ciento. En el conjunto de la Unión Europea el empleo en los servicios pasó del 53 al 62 por ciento del empleo total entre 1980 y 1992⁴⁵. El sector servicios es el que mejor se acomoda a los nuevos trabajos y el que recibe, por tanto, el mayor flujo de demanda. Es, además, una consecuencia de las nuevas estrategias empresariales, pues la externalización y la descentralización no hacen más que aumentar su nivel de presencia en el panorama económico mundial: las funciones que se externalizan son las que hacen posible su desarrollo y ejecución a través de las nuevas tecnologías informáticas.

La clase obrera pierde protagonismo, pues la homogeneidad laboral desaparece debido a la creciente especialización. Sin embargo, se produce una emergencia de conflictos, desigualdades y diferenciaciones discriminatorias por muy diversas razones (sexo, nacionalidad, raza, lengua, religión). Se ha afirmado que el cambio tecnológico ha segmentado y desintegrado a la clase obrera, porque se ha ganado una élite para la colaboración con el capital, mientras que la masa se ve condenada al trabajo precario y queda a disposición de las necesidades de ajuste del mercado⁴⁶.

A los obreros de «cuello azul» de la primera revolución industrial y a los ejecutivos de «cuello blanco» de la segunda suceden ahora los trabajadores de «cuello de acero» —robots—, debido a la automatización del proceso de producción. El ser humano se limita a programar, vigilar, y controlar los robots. El recurso humano principal de la sociedad post-industrial va a ser el personal científico y técnico,

⁴⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «Política, globalización y condiciones de trabajo», *op. cit.*, p. 5.

⁴⁵ WIECZOREK, J.: «Movimientos intersectoriales en el empleo mundial y agrandamiento del sector de los servicios», *Revista Internacional del Trabajo*, 1995, vol. 114, núm. 2, p. 241.

⁴⁶ GORZ, A.: *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997, pp. 93-94.

porque se precisan cada vez más especialistas, programadores y ejecutantes⁴⁷. Y la organización empresarial en la que se insertan estos trabajadores va a ser una empresa sin funcionamiento jerárquico, piramidal y *taylorista*, fundamentada en la flexibilidad de horarios y en la coordinación de tareas entre los diversos departamentos y secciones.

El nuevo modelo de organización del trabajo fuerza la fragmentación del mercado, estableciendo una línea divisoria entre aquellos puestos de trabajo que se desempeñan a tiempo completo, con garantía de estabilidad, promoción y protección social, y aquellos puestos periféricos, que viene caracterizados por desempeñarse durante un corto plazo de tiempo, sin ninguna garantía de estabilidad y promoción, con escasas o carentes medidas de protección social y desempeñado por personal escasamente cualificado. Las empresas cubren sus necesidades de personal atendiendo a una triple categoría: un núcleo estable de personal, un grupo de personal periférico y un grupo de personal externo. El primer grupo obtiene cierta seguridad en el empleo a cambio del sometimiento a una movilidad funcional constante cuando las necesidades empresariales lo requieran, se trata del personal formado por la empresa y del que no puede prescindir. El segundo grupo es el encargado de las tareas de mantenimiento, vigilancia, etc., que no cuenta con cualificaciones especiales y puede ser ajustado de acuerdo con las fluctuaciones del mercado. Y el tercero comprende tanto personal muy cualificado como personal de servicios: se refiere este grupo a informáticos, asesores, y al personal de transporte, limpieza, etc., cuya vinculación con la organización no supone grandes costes para ésta porque no tiene porqué someterse a reglas jurídico-laborales⁴⁸. El primer núcleo de trabajo aparece como el tipo de trabajo que será desarrollado mediante un contrato común de trabajo; sin embargo, los otros grupos se desarrollan en la realidad práctica de las empresas con el recurso al trabajo temporal y a tiempo parcial y atendiendo a fenómenos de descentralización y externalización, favorecidos ambos supuestos por la alta tasa de desempleo y las posibilidades organizativas que las tecnologías de la información proporcionan.

Además de estos dos factores, hay que señalar un tercer elemento de influencia en el desarrollo del Derecho del Trabajo, que lo ha acompañado desde sus inicios, y que no es otro que la crisis económica. Es cierto que la crisis no empuja los cambios en las legislaciones de trabajo, sin embargo, la existencia de una relación de vinculación o dependencia entre la economía y el Derecho del Trabajo pone de manifiesto que ambos fenómenos no corren en sentidos opuestos⁴⁹. Las leyes no

⁴⁷ SALCEDO LÓPEZ, S.: *Industrialización y Modernidad*, op. cit., p. 94.

⁴⁸ Efectúa esta distinción GORZ, A.: *Metamorfosis del trabajo*, op. cit., p.94.

⁴⁹ Puso de manifiesto la dependencia del Derecho del Trabajo con respecto a la ciencia económica SINZHEIMER, H.: «La crisis del Derecho del Trabajo (1933)», publicado en castellano en *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1984, pp. 90-99.

pueden permanecer mucho tiempo alejadas de las condiciones reales que rodean el desarrollo de su objeto de regulación, y junto a los cambios en los sistemas productivos, que son los auténticos motores de los cambios en las legislaciones laborales, no puede dejar de señalarse que los fenómenos de crisis impulsan determinadas orientaciones y determinadas modificaciones legislativas con vistas a favorecer la continuidad del modelo de relaciones laborales vigente⁵⁰. La crisis de la energía generalizada a escala mundial desde los años 1973-1974 provocó un estancamiento de la economía y una fuerte caída del empleo. La marcada desaceleración del crecimiento económico en todas las economías capitalistas provocó una situación de recesión económica, sus efectos se manifestaron en casi todos los países de capitalismo avanzado con las secuelas de escasez de empleo, incremento de los niveles de desocupación y la generalización de formas de empleo precario. La reestructuración de la organización empresarial de la década siguiente arrancó de esta situación. Sobre esas bases hubo de abrirse camino la recuperación, y lo hizo siguiendo orientaciones distintas a las conocidas con anterioridad. Las crisis empresariales y su correlativa traducción en masivas reestructuraciones de plantilla produjeron la proliferación de fenómenos de descentralización productiva, de tal manera que se consiguió un importante recorte de costes con la subcontratación de determinados servicios que con anterioridad eran prestados por la propia empresa. Esta externalización pasa no sólo por la subcontratación de determinadas actividades especialmente aptas para ello por su nivel de independencia y especialización, sino también por el recurso al trabajo autónomo, propiciando con ello la disminución de prestaciones personales de trabajo sometidas a la disciplina laboral. Como consecuencia lógica, el sector preponderante en la economía deja de ser el industrial y comienza a ser el sector servicios, favorecido, de igual modo, por el desarrollo tecnológico.

Junto a estos dos grandes núcleos de consecuencias hay que mencionar también un proceso de progresiva pérdida de soberanía de los Estados frente a las decisiones de organismos transnacionales. Se está produciendo en el plano político y en el de las relaciones internacionales un proceso de declive del modelo de Estadonación, pues tanto a nivel regional como supranacional nuevos organismos están asumiendo competencias que hasta este momento pertenecían a los Estados y formaban parte de lo que denominaban su soberanía nacional. A nivel económico, no cabe duda de que la globalización y el avance tecnológico, junto con el abaratamiento de las comunicaciones y el desarrollo del comercio, han favorecido el surgimiento y adquisición de poder de las instancias supranacionales y su consecuencia lógica es que determinadas decisiones se tomen en las instancias superiores y hayan

⁵⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica», *Revista de Política Social*, 1984, núm. 143, p. 20, señalaba esta idea, haciendo hincapié en que la crisis económica no ha de suponer necesariamente un retroceso del Derecho del Trabajo, lo que se puso de manifiesto con el crecimiento del Derecho español del Trabajo durante el desarrollo de la crisis económica de los treinta, en el llamado bienio reformista.



de ser acatadas en las inferiores⁵¹, con la consiguiente limitación del grado de autonomía de las autoridades económicas nacionales⁵². Sin embargo, desde el plano de la función social típica del contrato de trabajo la tendencia a una cierta uniformidad en la protección dispensada a los sujetos y supuestos incluidos en su ámbito de actuación, proveniente de una legislación supranacional aplicable en una generalidad de países, es recibida favorablemente, pues los diferentes niveles de protección ofrecidos por las diversas normativas nacionales introducen inseguridades y desigualdades en las condiciones de trabajo que en una organización global de la economía no pueden ser aceptadas⁵³. A este respecto destacan las voces que han analizado la repercusión que el fenómeno de la mundialización puede tener en las normas del trabajo, poniendo de relieve que, si bien desde finales de la década de los 70 se observa una puesta en cuestión del valor de la normativa laboral en su conjunto, incluso argumentos económicos en términos de competitividad respaldan la teoría que aboga, no sólo por una regulación, sino además por una cierta armonización a nivel internacional de las normas laborales: así, los países cuya normativa laboral y medioambiental sean menos exigentes se beneficiarán de una injusta ventaja de costos respecto a sus socios comerciales con normas más estrictas, por lo cual armonizar las políticas es esencial para garantizar una competencia libre en los tratados comerciales internacionales⁵⁴.

La cuestión de la internacionalización de las normas laborales no es una cuestión reciente, motivada por la necesidad de los países industrializados de asegurarse una posición competitiva en el comercio internacional. La novedad reside en que ahora es favorecida desde el nivel político como medida que beneficia la política económica. Sin embargo, desde el punto de vista social, la internacionalización de normas laborales con vistas a lograr una cierta armonización de ciertos derechos de carácter laboral ha sido una cuestión que se sitúa en los mismos orígenes de la disciplina, no en vano la propia fundación de la OIT respondió a la necesidad de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y a asegurar un mínimo de derechos básicos que hiciera eficaz la propia legislación interna⁵⁵, y que actual-

⁵¹ MORENO, I.: «Mundialización, globalización y nacionalismos: la quiebra del modelo de estado-nación», *op. cit.*, p. 26, pone de relieve que «Aunque lo económico siga primando escandalosamente hoy sobre lo social y lo político, no hay duda de que también en estos terrenos, aunque más lentamente que en aquel, el marco europeo y no el de cada estado nación (o supuesto estado-nación) será el más importante ámbito legislativo y de toma de decisiones políticas en un más o menos próximo futuro».

⁵² DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», *op. cit.*, p. 870.

⁵³ Vid. al respecto, ROMAGNOLI, U.: «Globalización y Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pp. 13-19, que retoma la cuestión de la internacionalización del Derecho del Trabajo. Y del mismo autor, «Per un diritto del lavoro post-industriale e sovranazionale», *Lavoro e Diritto*, 1999, núm. 2, pp. 209-220. También, JEAMMAUD, A.: «Les droits de travail à l'épreuve de la mondialisation», *op. cit.*, p. 768.

⁵⁴ LEE, E.: «Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate», *op. cit.*, p. 196.

⁵⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 8ª edición, CEURA, Madrid, 2000, p. 291.

mente vuelve a ocupar un espacio preponderante en los debates económicos y políticos ante los retos que nuevamente presenta el alcance mundial de las relaciones de producción. En este sentido se ha afirmado que es más necesario que nunca complementar la política laboral nacional con una cooperación internacional destinada a salvaguardar las normas del trabajo básicas frente a la creciente mundialización⁵⁶, y que considerar improbable un consenso sobre las normas laborales no parece posible ni congruente con la existencia de la propia OIT y su profusa elaboración normativa desde el momento de su creación, lo cual implica un avance por la vía hacia una observancia universal de las normas fundamentales de la OIT⁵⁷.

Se habla ya de la transición de la actual sociedad post-industrial a una sociedad nueva, la sociedad del conocimiento, «caracterizada por la digitalización, la realidad virtual, los multimedia, la estructura social fragmentada, el funcionamiento en red, la integración de las tecnologías, la constante innovación de productos y procesos, la economía en tiempo real, los contactos directos entre productores y consumidores y la globalización de los mercados», en la que «el flujo y el volumen de información no dejan de aumentar, los cambios tecnológicos y económicos se acentúan y la naturaleza del trabajo y la organización de la producción y de los servicios se modifican, son necesarias determinadas condiciones para preparar a las personas de manera que puedan asumir sus responsabilidades y actuar en condiciones de mayor autonomía» (Dictamen CES 1403/96). Una sociedad tal radicalmente diferente de la decimonónica exige que las estructuras normativas se adapten a los cambios producidos en el mundo del trabajo.

⁵⁶ LEE, E.: «Mundialización y empleo: ¿se justifican los temores?», *Revista Internacional del Trabajo*, 1996, vol. 115, núm. 5, pp. 536-537.

⁵⁷ LEE, E.: «Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate», *op. cit.*, p. 201-205. En esa dirección se orienta la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la 86ª Conferencia Internacional de la OIT en 1998, con el objeto de promover la aplicación de los principios reconocidos como fundamentales en los Convenios de este organismo a modo de estándares internacionales de respeto a derechos sociales considerados como mínimos.

