



Introducción: Calidad del empleo en un contexto de reformas: las transformaciones del mundo del trabajo

(Introduction: Quality of employment in a reform environment: transformations in the world of labour)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 13, ISSUE 6 (2023), 1869–1875: CALIDAD DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE REFORMAS: LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.1924](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.1924)

RECEIVED 17 NOVEMBER 2023, ACCEPTED 20 NOVEMBER 2023, VERSION OF RECORD PUBLISHED 1 DECEMBER 2023

MARIOLA SERRANO ARGÜESO* 

EDURNE TERRADILLOS ORMAETXEA* 

Resumen

Las II Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati de 2019 (noviembre de 2022): *Las PYMEs vascas ante las transformaciones del mundo del trabajo: calidad del empleo en un contexto de reformas* reflexionó sobre los principios del Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales (Oñati, Gipuzkoa, 2019). El monográfico que surge de las Jornadas, titulado *Calidad del empleo en un contexto de reformas: las transformaciones del mundo del trabajo*, desarrolla de forma específica, a través de cinco artículos científicos, los mandatos primero (calidad en el empleo), segundo (cualificación profesional y adecuación permanente de competencias), séptimo (promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y noveno (incremento de la participación de las personas en las empresas) del citado Decálogo.

Palabras clave

OIT; Declaración de Oñati; calidad en el empleo; pymes

Abstract

The II Oñati Declaration Impulse Workshop (November 2022): *The Basque SMEs in front of the transformations in the world of labour: employment quality in a context of reforms* reflected on the principles of the Decalogue for a renewed model of labour relations (Oñati, Gipuzkoa, 2019). The resulting monograph, entitled *Quality of employment in a*

* Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto. Avenida de las Universidades 24, 48007, Bilbao. Email: mariola.serrano@deusto.es

* Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad del País Vasco, Facultad de Derecho. P^º Lardizábal 2, 20 018 San Sebastian. Email: edurne.terrabillos@ehu.eus

context of reforms: the transformations of the world of labour, develops specifically, through five scientific articles, the first term (quality in employment), second term (professional qualification and permanent skills adaptation), seventh term (promotion of an effective equality between women and men) and ninth term (increasing the people involvement in companies) of the above-mentioned Decalogue.

Key words

ILO; Oñati Declaration; quality in employment; SMEs

Table of contents

Introducción.....	1872
Referencias	1874
Los artículos.....	1875

Introducción

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia de esta Organización internacional (junio 2019), sostiene que la OIT, al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, debe orientar sus esfuerzos a “apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial a las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos”.

De ahí que la Conferencia exhorte a todos los Estados miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, en el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de una serie de políticas e incentivos. Para el desarrollo de esa tarea, los Estados miembros deberían basarse en el tripartismo y el diálogo social. La OIT les brinda también su apoyo, de modo que los Estados puedan seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

La contribución vasca a dicha Declaración se presentó en el marco del Congreso Internacional sobre el Futuro del Trabajo que se desarrolló en Oñati (Gipuzkoa), en 2019; y se materializó en el *Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales*. Este valioso documento se desmembró en diez mandatos que pueden condensarse en tres ideas-fuerza: avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más cooperativo, reforzar un modelo orientado a la calidad del empleo y propulsar un modelo renovado que establezca e impulse la negociación colectiva.

En noviembre de 2022 se celebraron las *II Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati de 2019: Las PYMEs vascas ante las transformaciones del mundo del trabajo: calidad del empleo en un contexto de reformas*. Las Jornadas, que fueron coordinadas por la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco/Eusko Jaurlaritza, la Universidad de Deusto y la UPV/EHU, sirvieron para debatir sobre algunas de las contribuciones que forman parte de esta obra que tenemos el gusto de introducir.

Esta obra que presentamos, titulada *Calidad del empleo en un contexto de reformas: las transformaciones del mundo del trabajo*, partiendo de los principios del Decálogo citado, desarrolla de forma específica los mandatos primero, segundo, séptimo y noveno del mismo.

En consecuencia, el primer mandato del Decálogo, que se orienta a la “Calidad del empleo, en términos de estabilidad laboral y condiciones de trabajo, como premisa necesaria para el desarrollo por las personas de proyectos de vida dignos”, ha sido abordado en el trabajo de Josep Lladós-Masllorens, Antoni Meseguer-Artola, Eva Rimbau-Gilabert y Mar Sabadell-Bosch. La investigación del teletrabajo en los equipos directivos ha sido escasa. Ello no obstante, no es dudoso el importante papel que desempeñan en el desarrollo del teletrabajo, como se plantea en el artículo. Es importante tener en cuenta que tras su regulación jurídica en España y las consiguientes exigencias al respecto, el teletrabajo ha disminuido considerablemente tras el boom

obligatorio y espontáneo durante la pandemia sanitaria provocada por la COVID-19, y las expectativas que luego generó. Así pues, las actitudes de las personas directivas hacia el teletrabajo y su capacidad para gestionar a distancia contribuyen definitivamente al éxito de la implementación de esta medida por lo que resulta imprescindible, como se hace en el estudio, comprender el por qué se adopta una u otra actitud al respecto. Y más en el contexto de las pymes “columna vertebral de la economía europea”.

La calidad en el empleo en el ámbito de las plataformas digitales, en concreto en Italia, es abordada de forma específica en el trabajo de Giacomo Pisani. Visto el contenido de la reciente Directiva y la legislación italiana, el autor afirma que es indispensable para garantizar los derechos de los trabajadores otorgarles control sobre sus propios datos. Para ello, es necesario mejorar la coordinación entre el Derecho del Trabajo y la protección de datos. En este contexto, al autor le parece fundamental la colaboración de los usuarios, organizados individual o colectivamente, con las instituciones destinadas a regular este panorama digital, lo que sin duda contribuirá, como se afirma en el artículo, a una democratización del horizonte digital.

El segundo principio del Decálogo aboga por que se “garantice la cualificación profesional y la adecuación permanente de competencias como un elemento clave de la competitividad y la sostenibilidad empresarial”. El estudio titulado *Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, desarrollado por Macarena Larrea y Jorge Fernández, parte de que la transición hacia una economía medioambientalmente sostenible supondrá una transformación profunda de todas las actividades económicas. Todos estos cambios requerirán grandes dosis de innovación, tecnológica y no tecnológica, así como nuevos conocimientos y capacidades (en las empresas y en las personas).

Lo que los autores dejan claro es que esos empleos verdes, se den en el sector que se den, tienden a presentar requisitos de formación y experiencia elevados. Como suele ser habitual, cuando la especialización y la formación es alta, los niveles salariales se comportan de la misma manera. Los autores también comparten la visión de que la demanda de los perfiles verdes irá en aumento. Del estudio llama también la atención que es Gipuzkoa el territorio histórico donde se observa la mayor concentración de empleo verde respecto al total de ofertas.

Si bien la demanda de empleos verdes en esta Comunidad no es todo lo alta que podría ser, la conclusión final de los autores es que el mayor peso que está adquiriendo este tipo de empleos exige una apuesta clara hacia la sostenibilidad medioambiental, que pasa por adaptar el sistema de formación a las necesidades futuras. Por otro lado, los autores, con acierto, abogan por el desarrollo y disponibilidad de indicadores y estadísticas que permitan caracterizar con precisión los nuevos empleos verdes: sólo desde la exquisitez en la determinación de esos futuros empleos, estaremos en disponibilidad de formar adecuadamente a las personas para que puedan ser empleadas.

El Decálogo (séptimo principio) también ha contemplado que nuestra Comunidad “asuma como un objetivo central la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género”.

La problemática de la brecha salarial es compleja y varía dependiendo de su fórmula de cálculo. De hecho, como especifica Maialen Aboitiz en su artículo titulado *Situación actual de la brecha salarial en el ámbito de la empresa. En particular, el caso de la comunidad autónoma de Euskadi*, al incorporar todos los elementos que la brecha salarial no ajustada por hora ignora, Euskadi pasa de tener una brecha salarial de 9,5% a una de 19,5%. Las regulaciones del Real Decreto-ley 6/2019, 901/2020 y 902/2020 han venido, con más o menos efectividad y críticas doctrinales, estableciendo medidas que contribuyen a la transparencia, control y valoración de los puestos de trabajo y que tratan de disminuir a medio plazo dichas diferencias. A minimizar dicha diferencia en Euskadi contribuye, además, la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres al igual que los Planes Operativos que se están desarrollando y que servirán, como bien afirma Aboitiz, para fomentar la concienciación en el tejido empresarial de Euskadi.

Por último, el principio noveno alienta a nuestra Comunidad a “Que sea capaz de crear condiciones objetivas y herramientas legales y convencionales que favorezcan el incremento de la participación de las personas en las empresas”.

La contribución vasca a la iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo tiene el objetivo de avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más cooperativo que asegure su estabilidad mediante acuerdos de ámbito sectorial y que impulse la participación e implicación de las personas en las empresas.

La promoción de las sociedades cooperativas requiere la previa determinación de la naturaleza de la relación jurídica entre la persona socia y trabajadora y la empresa en cuestión. El estudio de Aitor Bengoetxea se basa en las principales aportaciones generales tanto doctrinales como jurisprudenciales, para centrarse en el ámbito vasco en lo que se refiere al derecho positivo cooperativo. El objetivo principal consiste en aportar un mejor conocimiento de la naturaleza, características y arquitectura jurídica de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, sobre todo en el complejo aspecto de la relación jurídica entre la persona socia y trabajadora y la empresa de la que es partícipe. El autor aborda de manera diferenciada la naturaleza jurídica de las relaciones entre los socios trabajadores de las sociedades cooperativas con la cooperativa, por un lado, y los socios trabajadores de las sociedades anónimas laborales con su respectiva, de otro; como también se alinea con la distinta solución legal prevista para cada una de estas formas de emprendimiento colectivo. Para Bengoetxea, la voluntad legal debe imperar sobre las enseñanzas que pueden desprenderse del estudio de la naturaleza de las relaciones. De ahí que la importante contribución de Bengoetxea se enfoque, también, hacia el principio décimo del Decálogo, esto es “a favorecer la implicación progresiva de las personas en los proyectos empresariales”.

Referencias

Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales. Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco [en línea]. Oñati, 11 de abril de 2019.
Disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/declaracion-de-onati-decalogo-para-un-modelo-renovado-de-relaciones-laborales/>

Los artículos

- Aboitiz Cazalis, M., 2023. Situación actual de la brecha salarial en el ámbito de la empresa. En particular, el caso de la comunidad autónoma de Euskadi. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 13(6-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1779>
- Bengoetxea, A., 2023. Emprendimiento colectivo mediante cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales en la comunidad autónoma de Euskadi. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 13(6-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1778>
- Larrea Basterra, M., y Fernández Gómez, J., 2023. Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 13(6-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1780>
- Lladós-Masllorens, J., et al., 2023. Explorando incentivos y reticencias a la implementación del teletrabajo en las pequeñas empresas. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 13(6-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1781>
- Pisani, G., 2023. The employee paradigm towards proof of work via digital platforms. The situation of Italian platform workers. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 13(6-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.1768>