



Nuevas, y no tan nuevas, formas de trabajo y participación de los trabajadores en la empresa. Hacia una nueva democracia industrial

Por Manuel García Jiménez

Los sistemas de relaciones laborales y los mecanismos de protección de los trabajadores se han construido a partir del concepto de trabajador, sobre la base de la subordinación y la dependencia; del concepto de empresa/empresario, como organización para la producción y/o distribución de bienes y servicios, titular de los medios de producción y de los resultados de esta; y del concepto de contrato de trabajo por cuenta ajena. De tal manera que sin la concurrencia de tales elementos, no hay objeto ni sujeto de protección.

Las nuevas, o persistentes, formas de “trabajo”, entendido como la acción humana productiva realizada para el mercado con la finalidad de ganarse la vida, presentan realidades sin trabajador, en el sentido jurídico estricto, sin empresa/empresario (empleador) y sin contrato de trabajo.

Esta realidad global, viene siendo objeto de atención preferente por parte los Organismos Internacionales, planteando acciones concretas para su corrección, mediante la extensión de los derechos laborales básicos a todos los “trabajadores”. Especialmente, el programa sobre el “trabajo decente”, inicialmente puesto en marcha por la OIT, que hoy aparece como Objetivo 8 en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU; y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (OIT R.204).

En este contexto, se pretende analizar los distintos escenarios en los que la participación de los trabajadores, en sus distintas formas, ancladas sobre la existencia de una empresa/organización productiva de cierta dimensión y de una relación laboral de carácter indefinido, elementos que entendemos imprescindibles para que se puedan generar dinámicas participativas, pueden desarrollarse sin tales premisas, en los niveles individual y colectivo, ampliando los límites tradicionales de la democracia industrial y del derecho del trabajo.

1. Entre lo nuevo y lo no tan nuevo. Siempre han existido fórmulas para eludir las condiciones impuestas por el derecho del trabajo, utilizando fraudulentamente fórmulas existentes en su periferia... (falsos autónomos, falsas cooperativas), o interponiendo nuevas realidades organizativas o productivas no previstas en el rígido ordenamiento jurídico. Las denominadas nuevas formas de trabajo (por ejemplo las vinculadas a las plataformas de internet), no son sino innovaciones efecto de nuevas realidades traídas por el desarrollo tecnológico y por los nuevos hábitos de vida, etc. Por tanto, no hay que poner el énfasis en el medio y las formas si no en el fondo, y centrar el punto de mira en los sujetos que deben ser protegidos.
2. ¿Quién es el sujeto de la protección? Desde tal perspectiva, toda persona que realiza una actividad productiva para el intercambio, para el mercado, para ganarse la vida. De esta forma se pasa del trabajo retribuido por cuenta ajena y dependiente (objeto) y la persona-trabajadora que lo realiza (sujeto); a la persona-trabajadora que realiza una actividad productiva para el intercambio (sujeto). La protección tiene presencia en todo intercambio

en el que el trabajo humano es objeto de transacción (aunque no haya una relación laboral). En esta línea, la LETA extendió a los trabajadores por cuenta propia derechos antes circunscritos al ámbito del contrato de trabajo, reforzados en determinados supuestos en aplicación del concepto de dependencia económica.

3. Nueva legitimidad. Los derechos, en cuanto derechos humanos o amparados por el derecho internacional, no se adquieren con el contrato, sino que son innatos a la persona (en cuanto trabajadora). Los derechos laborales no suponen una limitación al poder de dirección, sino un contrapoder con un estatus de preeminencia. Su reconocimiento incumbe a todos los ámbitos del derecho. El derecho del trabajo deja de ser un compartimento estanco con la exclusividad.
4. Democracia industrial y nuevos paradigmas: el concepto de *empresa de participación*. La empresa de participación es una organización en la que lo que confiere poder de decisión para establecer los objetivos de la empresa es precisamente la participación en el proceso de producción-distribución de bienes y servicios. Esto hace vislumbrar el derecho, o los derechos, de participación, en sus distintas formas, de los trabajadores en la empresa, (organizaciones productivas) como un elemento de su condición de actor en el proceso productivo.

Manuel García Jiménez.

Profesor Titular de Universidad, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Córdoba (España)

*Trabajo realizado en el marco del Proyecto de Investigación DER2016-78732-R. Economía social, Autogestión y Empleo (ECOSOCIAL2020). Ministerio de Economía y Competitividad.