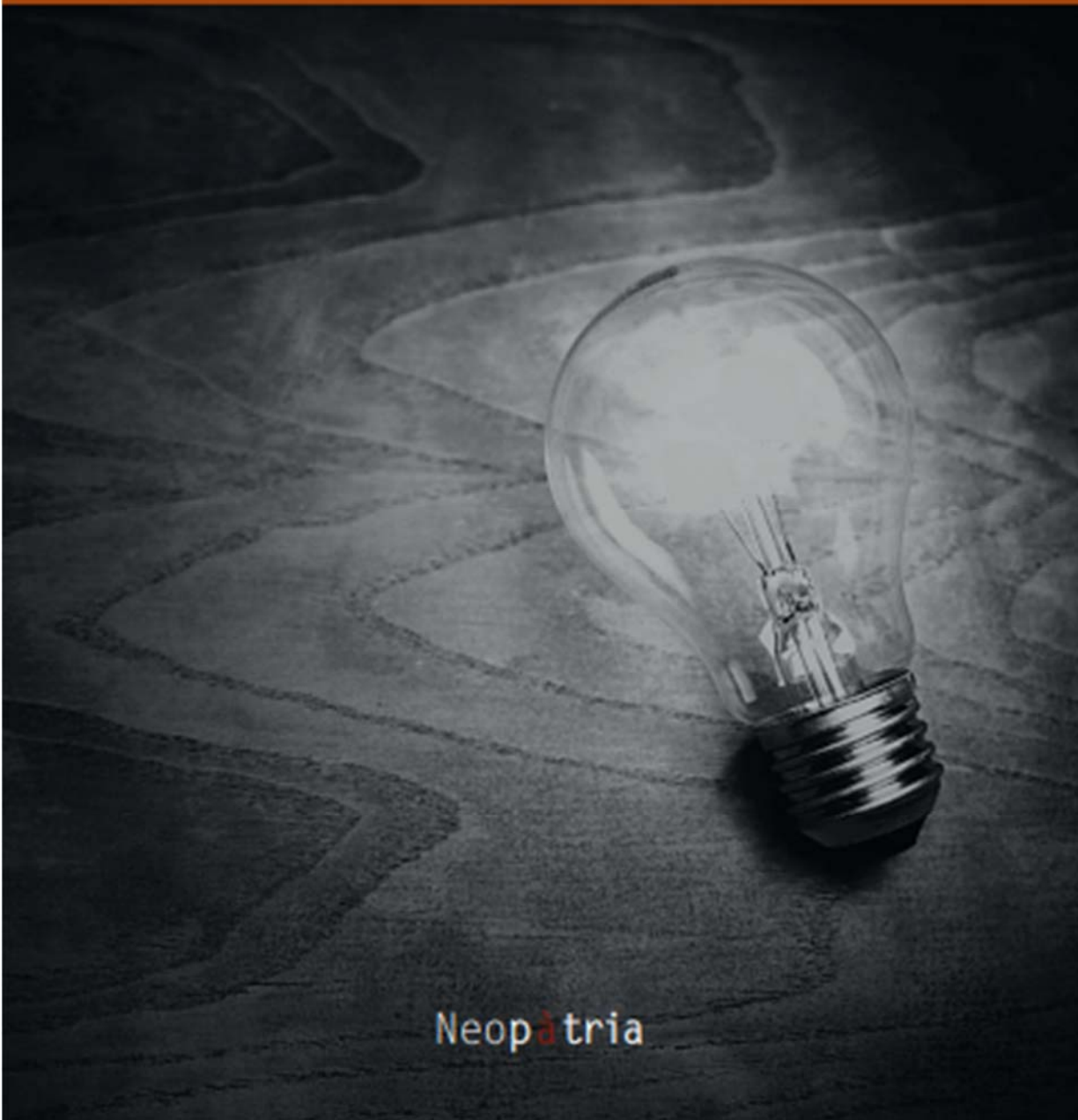
Ciencias Laborales y emprendimiento: discursos, retos y experiencias de aula

Francisco J. Cano Montero, Ricard Calvo Palomares
y Juan A. Rodríguez del Pino (coords.)



Neopàtria

Ciencias Laborales y emprendimiento

Francisco J. Cano Montero
Ricard Calvo Palomares
Juan A. Rodríguez del Pino
(coords.)

Ciencias Laborales y emprendimiento

Discursos, retos y experiencias de aula

Neopàtria

Proyecto de innovación docente 2017–2018 «Desarrollo de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales», financiado por el Vicerrectorado de Políticas de Formación y Calidad Educativa de la Universitat de València
(Proyecto UV-SFPIE_GER-17-584909)

Licencia CopyLeft. Se permite la reproducción total o parcial de este libro y sus artículos, a condición de citar la fuente y el autor. CreativeCommons.

© del texto: los autores y autoras, 2018
© de la presente edición:
Editorial Neopatria, s.l.
C/ del Mur, 1-entlo. A - 46600 Alzira (Valencia)
www.neopatria.es – info@neopatria.es
Impreso en Quares Salesforce, s.l.
ISBN: 978-84-17464-25-7
Depósito legal: V-2892-2018

Índice

Introducción, Juan A. Rodríguez 9

Parte I. Ponencias invitadas

Cap. 1. (2018): La revolución emprendedora como política de activación y creación de nuevas subjetividades entre los jóvenes ... 19
A. Santos Ortega

Cap. 2. (2018): La enseñanza del Derecho Laboral en el mundo de las plataformas digitales 45
A. Todolí Signes

Parte II. Resúmenes premiados
III Premios de Investigación en Ciencias Laborales

Cap. 3. (2018): La participación de los trabajadores ante los riesgos psicosociales. Un estudio de caso en centro de la Tercera Edad. 1er premio 73
R. Payá Castilblanque

Cap. 4. (2018): El perfil del Auditor Socio-Laboral: Una aproximación desde la práctica profesional. 2º premio 89
L. Chuliá Dasí

Cap. 5. (2018): Nuevas tendencias jurisprudenciales sobre la incidencia de la videovigilancia en los derechos fundamentales de los trabajadores. 1er accésit 111
M. Crespí Ferriol

Cap. 6. (2018): Análisis estratégico sobre la migración del talento en el ámbito de la Unión Europea. 2º accésit 139
M. Ferrer Serrano

Parte III. Comunicaciones y experiencias

Cap. 7. (2018): Emprendimiento social: la necesidad de provocar el cambio social desde el aula 167
F. J. Cano Montero y L. Ferri Ramírez

Cap. 8. (2018): Economia verda i de proximitat a La Ribera 189
I. Magalló, A. Boscà i J. Martínez

Cap. 9. (2018): Sobre la necesidad de ampliar el marco teórico en FOL: una propuesta desde los discursos de la dominación 201
N. García Gómez

Cap. 10. (2017): Emprender desde la sororidad: las Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche 213
R. Beltrán Felip y S. Pina Linares

Introducción

Ciencias Laborales. Caminando hacia el futuro con pasos de gigante

Juan A. Rodríguez del Pino
Universitat de València
Prof. en Grado de RR.LL y RR.HH.
Miembro de INVESLAB

Un año más, y ya van tres, durante una mañana de principios de julio, se reunieron profesionales y docentes, personal experto y alumnado de las Ciencias laborales. El fin era claro, compartir experiencias e ideas y aprender conjuntamente. Renovando, una vez más, el vínculo que desde 2016 se estableció entre la teorización e investigación académica y la práctica profesional cotidiana.

Las Ciencias Laborales, a través del desarrollo de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos (RRLL y RRHH) y todo lo que va anexado a ello: Prevención de riesgos laborales, auditorías, etc. Posee cada vez más una inmejorable salud, y prueba de ello son la continuidad año a año de estas mismas jornadas como otras actividades realizadas al amparo del Grupo de Investigación en Ciencias Laborales (INVESLAB) de la Universitat de València. Cuyo objetivo principal continúa siendo el poner en valor lo investigado y lo teorizado desde la academia dentro del marco de la práctica profesional. De esta manera, se busca servir de puente entre el alumnado y su futura realidad laboral. Intentando un doble cometido, por un lado mostrar y dar valor a una salida laboral impensable en los antiguos diplomados y diplomadas en Graduados y graduadas Sociales, pero asumible por las nuevas generaciones de Graduados y graduadas en RR.LL y RR.HH, la investigación académica a través de los Doctorados; y por otro, ampliar las opciones así como mejorar la imagen social que poseen estos titulados en el mercado laboral ordinario.

1. Emprender, una alternativa innovadora y necesaria

Esta vez, la motivación para reunirnos era tratar el concepto de emprendimiento. Este es un concepto que va abriéndose paso en el mundo empresarial desde hace años. Emprender, resulta un término confuso, que posee grandes potencialidades, pero que también, en ocasiones, no muestra la realidad lo que debajo de él se esconde, en concreto, la precarización de los trabajos no reconocidos, los falsos autónomos, la eximente de las empresas en el reconocimiento de sus obligaciones, etc. Todo ello en base a un concepto de emprendimiento que busca la maximización del beneficio. España, es un país donde el 95,8% de los negocios son pequeñas empresas con menos de 9 empleados (INE, 2015), el emprendimiento es por tanto la clave para la regeneración de la economía.

Lo primero que tenemos que hacer es no confundir términos, «mientras el emprendimiento social está centrado en contribuir a la sociedad a partir de las iniciativas desarrolladas en el ámbito de la empresa y los negocios, la innovación social lo consigue desde un ámbito mayor, no solo a partir del cambio en las empresas, sino también en las organizaciones, instituciones o en la sociedad en su conjunto» (Alonso, González y Nieto, 2015: 136).

Pero, al mismo tiempo, si nos centramos en la figura del emprendedor y se resalta el papel de la innovación como vía para conseguir objetivos sociales. Podemos observar como el emprendedor debe aspirar a crear beneficio privado, pero también a generar valor social. Esto se debe a que el uso de prácticas innovadoras consigue romper con los paradigmas existentes hasta el momento.

Por todo ello, una persona que sea emprendedora, será una persona que genera ideas, dinamismo y otros efectos beneficiosos sobre el conjunto de la economía. Así mismo, es una persona que «percibe la oportunidad que ofrece el mercado y posee la motivación, el impulso y la habilidad de movilizar recursos con el fin de apropiarse de dicha oportunidad» (Contreras y González en Sanchis-Palacio, 2010: 143).

Si damos un nuevo paso, ampliaremos la mirada con el más específico concepto de emprendimiento social, según Sanchís Pa-

lacio (2010), este «se traduce en la creación de empresas en las que los fines sociales son la prioridad (…) Este tipo de emprendimiento se desarrolla en un contexto en el que el trabajo y la persona son lo principal, y el beneficio empresarial no es más que el resultado del trabajo bien hecho» (5). Con lo cual, la visión «depredadora» de ver una oportunidad e ir a por ella, se reinventa para observar en los recursos humanos un potencial que va más allá de lo meramente instrumental para conseguir el objetivo económico final.

Desde 2008 en España ha aumentado considerablemente el emprendimiento por necesidad debido a la fuerte crisis económico-financiera. Ha sido una opción para aquellos que han perdido su trabajo o para los jóvenes que no han llegado a tener la oportunidad de entrar en el mercado laboral debido a su deterioro por la crisis. No obstante, los obstáculos para emprender en España siguen siendo muy importantes. Para el 78 % de los españoles encuestados el miedo a fracasar es un obstáculo para convertirse en emprendedor. (Romero y Milone, 2016: 104)

Los emprendedores son los principales creadores de empleo facilitando la regeneración económica y social de los países. La situación de crisis económica-financiera y social acontecida en los últimos años ha dado lugar a un doble escenario donde se mueven estos emprendedores. Así, el emprendimiento socialmente responsable está favoreciendo la opinión general sobre los emprendedores puesto que además de buscar un beneficio económico, estos también buscan contribuir de manera consciente a la transformación social (quieren ayudar a otras personas y cuidar el medio ambiente…, entre otros temas de interés) demostrando la viabilidad de este modelo. Pero como veremos, esa doble lectura del emprendimiento, posee luces y sombras.

2. Del programa de la Jornada

En el complejo contexto económico actual se precisa tener una mirada innovadora que nos permita avanzarnos al futuro. En este sentido las Relaciones Laborales y los Recursos humanos nos per-

miten tener la mirada de la innovación social la cual «se ha erigido como una nueva forma de pensar y de actuar que desafía los paradigmas existentes tratando de aportar soluciones más efectivas, eficientes o sostenibles que las existentes a problemas sociales actuales, creando valor para el conjunto de la sociedad» (Durán-Sánchez, et al., 2017:762). Para poder gestionar esa innovación de manera correcta, es preciso conocer y reflexionar de manera constante en qué lugar nos encontramos y hacia donde nos dirigimos, así como preveer posibles escenarios de futuro, esto entendemos que se puede realizar de manera prioritaria al amparo de una institución de teorización, análisis y reflexión como la Universidad.

Es por esa razón que, durante la jornada, varios fueron los espacios de discusión y debate de aprendizaje y contacto. Tras la inauguración oficial de rigor por parte de autoridades académicas y profesionales, el evento se inició con la entrega de los III Premios de Investigación en Ciencias Sociales. Estos premios reconocen el valor investigador del alumnado en ciencias laborales laureando trabajos tanto de fin de grado como de máster con un primer y un segundo premio y dos accésits. Esta vez, dos de ellos, recalaron en un trabajo de la Universitat de les Illes Balears y otro de la Universidad de Zaragoza. Lo cual muestra la importancia que progresivamente están tomando estos premios dentro del panorama nacional.

A continuación se desarrolló a través de sendas conferencias, la primera parte de exposiciones de la temática central de la jornada. Por un lado con la disertación del profesor Antonio Santos quien habla de *la revolución emprendedora como política de activación y creación de nuevas subjetividades laborales entre los jóvenes*. Entre otros aspectos, desarrolla la tesis según la cual, desde ciertas instituciones se está idealizando la figura del emprendedor como alguien que «si quiere puede», que tiene el futuro en sus manos. Por ello, se carga parte de la responsabilidad del desarrollo económico en las espaldas de aquellos que se aventuran a emprender. De esta manera se traslada la responsabilidad de los males de la economía a los sujetos individuales incapaces de dar respuesta a una situación global de vulnerabilidad. Mientras que el profesor de derecho Adrià Todolí, trató el tema de *la economía de plataformas y las nuevas formas de organización del trabajo*.

Ambas exposiciones, planteaban, desde posturas críticas, el presente y el futuro de las nuevas fórmulas laborales van apareciendo en el panorama profesional de nuestra sociedad. El planteamiento de ambos profesores presenta, como en una distopía futurista, el mundo laboral que se va asomando ya a nuestra realidad cotidiana. Donde la línea que separaba antaño el rol de la empresa y del trabajador-a, con las funciones y, por tanto también derechos y obligaciones. Ahora, al amparo de la crisis económica, esa línea se va diluyendo lograr que la persona trabajadora asuma todas las áreas de riesgo frente a la empresa quien no asume ni siquiera sus responsabilidades contractuales con el trabajador. De esta manera, se busca maximizar el beneficio al menor coste posible (en este caso, el coste laboral).

La segunda parte del acto, se subdividió en dos momentos. Por un lado un primer momento, donde se exponían los trabajos premiados. Unos trabajos de alta calidad, que venían referidos a temas tales como: los riesgos psicosociales de los trabajadores, el perfil del profesional en auditorias sociolaborales, la jurisprudencia sobre la incidencia de la videovigilancia o la migración del talento en la Unión Europea

Estos mostraban no sólo temáticas de gran interés y actualidad, sino que al ser realizados por alumnado del grado de Relaciones Laborales y RR.HH. demostraban, una vez más, el interés que estos temas generan y la vitalidad y juventud del Grado Universitario. De esta manera, esta disciplina está llamada a ser una de las profesiones con mayor proyección futura dada la innovación de sus propuestas en pro de mejorar la calidad de los recursos humanos dotándoles a estos de un valor intrínseco a destacar en el competitivo entramado empresarial.

En el segundo momento de este apartado de exposiciones, se mostraron experiencias e investigaciones llevadas a cabo por profesorado de Formación y Orientación Laboral (FOL) de diversos Centros Educativos de la Comunidad Valenciana. Lo expuesto en esa jornada demuestra, una vez más, como el profesorado de esta especialidad, es uno de los más implicados en su tarea, al mismo tiempo que uno de los más dinámicos como muestran las propuestas temáticas realizadas desde la perspectiva del emprendimiento:

Buscando nuevas perspectivas para provocar el cambio social desde el aula, La Economía verde y sus potencialidades, el desarrollo de propuestas innovadoras más allá de los discursos de la dominación y la sororidad de las Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche. Cuatro temas, cuatro miradas hacia un mismo tema lo laboral y su transversalidad social, familiar, política, etc.

3. Consolidando la mirada profesional y académica en las Ciencias Laborales

La actualidad de los temas planteados en esta jornada muestran la pertinencia de seguir indagando, continuar haciendo preguntas sobre el entorno laboral que tenemos para valorar lo que existe y promover otras fórmulas que sigan apostando por los recursos humanos, puesto que el factor humano es el activo de más valor de la empresa. En el presente se considera que el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad pasan por la consolidación de organizaciones que combinan indistintamente prácticas sociales y comerciales (Paché & Santos 2013). Es por esa razón que las organizaciones que quieran ser más competitivas en un entorno cada vez más globalizado deben de observar nuevas formas para diferenciarse del resto de su entorno competitivo.

Como si de un nuevo visionario se tratara, Richard Hyman (2015) pronosticaba tres posibles caminos o hipótesis hacia donde se dirigirían las Relaciones Laborales en el contexto Europeo, a cada una de ellas más apocalíptica:

La primera supone la erosión continuada de las relaciones laborales institucionalizadas con el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo. La segunda implica un proceso de reforma elitista consistente en el establecimiento de un marco de reglamentación transnacional efectivo para contrarrestar los efectos negativos de la globalización neoliberal. La tercera supone un movimiento de oposición desde las bases, a través del cual las víctimas del neoliberalismo se constituirían en actores sociales e impulsarían un cambio del equilibrio de fuerzas actual.

La primera supone la erosión continuada de las relaciones laborales institucionalizadas con el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo. La segunda implica un proceso de reforma elitista consistente en el establecimiento de un marco de reglamentación transnacional efectivo para contrarrestar los efectos negativos de la globalización neoliberal. La tercera supone

No sabemos qué nos deparará el futuro laboral y empresarial, pero si entendemos que todo cambio para avanzar pasa por ver y tratar a los-as trabajadores-as, no como un coste, sino como una inversión; no como una carga para ser puntero en el mercado, sino como un elemento de calidad y diferenciación competencial. En la medida en que las empresas valoren la labor de sus empleados-as, estos producirán más y mejor, porque verán que para la organización, ellos también son importantes, son valorados. Esto que a muchos les puede parecer una utopía laboral, es una realidad en muchos entornos empresariales. Empresas individuales con impacto social, pero también zonas geográficas enteras – véase los planteamientos expuestos desde los parámetros de la Economía del Bien común, por ejemplo – apuestan por fórmulas de gestión diferentes, y están dando resultados positivos aquí y ahora, lo cual nos muestra como otras formas de gestión son posibles.

Resulta evidente que el emprendedor «ideal», debe satisfacer las necesidades de todos los grupos de interés que se relacionan con la organización y uno de los mejores métodos que tiene la empresa para satisfacer estas necesidades es la innovación (Alonso, González y Nieto, 2015: 134). Cuando no es posible la innovación tecnológica es posible la innovación en los Recursos Humanos, pero para ello hay que estar dispuesto a probar, pero también errar, estar dispuesto a franquear fronteras de comodidad y ensayar nuevas fórmulas de relación empresarial.

Por ello, no queda más que señalar lo que habitualmente le «Durante mucho tiempo, otras disciplinas han usurpado vuestro lugar y han hablado a otros de temas que eran de vuestra incumbencia. Eran tiempos en que habían disciplinas consideradas socialmente menores –Diplomaturas–, y otras que eran consideradas mayores – Licenciaturas. Pero ahora todas esas disciplinas son Grados, ahora todas corren en el mismo escenario social, académico y laboral».

Ahora el Grado en Relaciones Laborales y los Recursos Humanos como disciplina académica, debe saltar –y lo está haciendo– a la palestra de lo cotidiano y revindicar el lugar en el escenario académico y profesional que nunca debieron arrebatarle. Ya finalizó el tiempo en que las relaciones laborales se hablaban por boca de otros –Derecho, Sociología, Psicología, etc.–; ha llegado el tiempo de que escriba su propia historia, de recorrer su propio camino en el azaroso devenir laboral. Es tiempo de caminar hacia el futuro con pasos de gigante.

Referencias bibliográficas

Alonso, D.; González, N. y Nieto, M. (2015). «Emprendimiento social vs innovación social», *Cuadernos Aragoneses de Economía*, vol. 24, núm. 1-2, pp.119-140.

Durán-Sánchez, A, Álvarez-García, J., del Rio-Rama, M.C. y Péris-Ortiz, M. (2017). «Economía Social desde la perspectiva del emprendimiento y la innovación». En Marino, D. & Gil-Lafuente, J. (edit). *Economy, Business and uncertainty: Ideas for a European and Mediterranean Industrial policy*? Calabria: European Academic Publisher. Pp. 759-783.

Hyman, R. (2015). «Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa». En *Revista Internacional del trabajo*, vol134, núm. 1, pp. 5-15.

Pache, A., & Santos, F. (2013). «Inside the hybrid organization: selective coupling as a response to competing institutional logics». *Academy of Management Journal*, vol. 56, núm. 4, pp. 972-1001.

Romero, A. y Milone, M. (2016). «El Emprendimiento en España: Intención Emprendedora, Motivaciones y Obstáculos». *Journal of* Globalization, *Competitiveness & Governability*, vol. 10, núm. 1, pp. 95-109.

Sanchis, J. R. (Director) (2010). *Emprendimiento, economía social y empleo*. Valencia: Universitat de València.

PARTE I

Ponencias invitadas

Capítulo 1

La revolución emprendedora como política de activación y creación de nuevas subjetividades entre los jóvenes[1]

Antonio Santos Ortega
Dpto. Sociología y Antropología Social. UV

1. Introducción

Quizá pueda parecer un tanto grandilocuente o ambicioso relacionar la figura del emprendedor –del hecho de emprender– con la idea de «revolución», una idea tan cargada de significado. Sin duda lo es. Sin embargo, «revolución» es el significante usado muy habitualmente por los emprendedores y las empresas *start-up* para calificarse a sí mismos como protagonistas de una revolución en curso que encabezan. Es un uso del término revolución en el que se apropian del significado renovador y generador de cambios que este tiene con una finalidad de exaltación y autocelebración de sus actividades empresariales.

El uso del término revolución en el título de este texto es, sin embargo, puramente descriptivo, trata de describir la magnitud del cambio que se está viviendo en estas tres últimas décadas en torno a la idea de emprendedor, su rápida expansión y su honda profundidad, que alcanza prácticamente a todo el planeta y penetra hasta las esferas más íntimas del sujeto, de hecho se habla de espíritu emprendedor. Esta extensión de la idea de emprendedor se ha propagado, además, a muy diferentes ámbitos de actividad que abarcan

[1] Este texto está escrito a partir de la conferencia de apertura de la III Jornada de Experiencias de Innovación Educativa en Ciencias Laborales celebrada en la Universidad de Valencia el 6 de julio de 2018 organizada por el grupo INVESLAB (Investigación e Innovación en Ciencias Laborales).

desde el deporte –se ha hablado del «atleta corporativo» para denominar a los mejores altos directivos–, hasta la salud –se habla hoy de inculcar la idea de una salud proactiva, donde el individuo es responsable de producir su propia salud para maximizar las capacidades de rendimiento en contextos de competencia e incertidumbre crecientes. Desde la ciudad –donde se habla de ciudad emprendedora en el debate entre los especialistas, una ciudad que persigue el éxito competitivo en la innovación urbana bajo el impulso de las clases creativas y de la empresa–, hasta el terreno de los servicios sociales –donde el carácter emprendedor se ha puesto como ejemplo de activación a los parados o asistidos, para que creen empresas. Desde el mundo de la televisión –plagado de *Talent Shows* y programas dedicados a emprendedores para buscar talento, por no hablar de los mensajes publicitarios que emite, una auténtica plataforma de mensajes emprendedores–... ¡hasta el mundo de la Iglesia ya ha incorporado la idea de emprendedor –la Università Pontificia Lateranense organiza cursos de «*Management* pastoral», para facilitar la creación de empresas y la «optimización» de los recursos humanos que competen a la Iglesia–. Hoy los feligreses pueden acceder a confesiones *on line* con la aplicación Confessions o a una especie de Facebook de los feligreses de tu parroquia (MyParish).

A la vista de esta difusión, cabría decir que no se puede imaginar nuestra época actual sin el hecho emprendedor. Por supuesto, hay que señalar que los ámbitos donde la idea de emprendedor ha encontrado una mayor expansión son el mundo de la empresa, el trabajo y la educación (desde la primaria a la universidad). Por ejemplo, en la web de la Universidad de Valencia no hay un solo día en que no aparezca reflejada alguna iniciativa emprendedora: una feria/concurso de emprendedores; un programa para potenciar las competencias emprendedoras de los alumnos; *spin-off/startups* que se asocian con el sector privado, tesis doctorales en *mindfulness*… realizadas por alumnos de trabajo social, etc. En realidad, esto es así ya en todas las universidades del planeta.

Si hablamos concretamente del mundo de la empresa aún parecería más justificado utilizar el adjetivo "revolucionario" dada su extensión a todo el planeta. La tarea de apostolado del emprendedor

es universal. Si coincidimos en la vinculación actual que se establece entre las ideas de emprendedor y de *start-up* al estilo Silicon Valley, puede decirse que vivimos hoy en un Silicon Valley globalizado, exportado hasta el último rincón del planeta. Incluso a los lugares más exóticos. Podríamos visitar el Silicon Wadi, en Israel; el Dubai Silicon Oasis (en Dubai); el denominado Silicon Valley de India –Bangalore–, donde se ha creado recientemente una universidad llamada Silicon City College; el Silicon Delta en el distrito de Guangdong en China; el Silicon Gulf en Filipinas, el Chilecon Valley...quién sabe si Cuba tendrá ya alguna de estas réplicas... Pero no solo encontramos estos clones emprendedores en los lugares más exóticos, en el primer mundo podríamos visitar el Silicon Fen, cerca de Cambridge, el Silicon Bog en Dublín, el Tetuán Valley o el Chamberí Valley en Madrid, el Sillicon Sentier en París. Amsterdam, Moscú, Berlín pugnan por ser la Silicon Valley europea. Si visitamos las webs de todos estos lugares encontramos siempre el mismo discurso emprendedor, que homogeneiza, borra incluso las peculiaridades culturales de los diferentes territorios. Todos comulgan con el discurso emprendedor-innovador. En realidad poco innovador a juzgar por la reiteración de las denominaciones.

Si tomamos otro ejemplo de globalización del emprendedor podría ser muy ilustrativo el del auge de las aceleradoras/incubadoras/viveros de empresa como indicador de la extensión del emprendedurismo. Apoyar el surgimiento de empresas a través de este tipo de estructuras es una realidad ya globalizada, que ha tenido un incremento espectacular. El mundo de las aceleradoras presenta el discurso emprendedor al 100% de pureza. Aunque hay algunas experiencias previas de incubadoras, la década de 1980 trajo consigo su implantación y expansión en Estados Unidos. En 1985, se fundó la National Business Incubator Association (NBIA) con 40 socios fundadores tanto públicos como privados. Hoy es rara la ciudad mediana, no solo norteamericana, que no tenga ya una estructura de este estilo. En 2015, esta asociación se convirtió en la International Business Innovation Association (InBIA) que ha mundializado estas iniciativas y cuenta con más de 2000 aceleradoras miembros de 68 países.

Realmente, con todos estos datos es fácil y tentador utilizar el adjetivo «revolucionario» para calificar todos estos cambios en torno a la idea de emprendedor. No cabe duda de que este es un sintagma exitoso en el campo del trabajo desde la década de 1980 y, sobre todo, desde la de 1990, cuando la nueva economía hizo del emprendedor un objeto de adoración mística, y más aún durante esta última década de crisis *subprime*, donde la figura del emprendedor ha jugado un papel purificador, regenerador, renovador del mundo empresarial. En torno a 2010, se duplicó el número de noticias en la prensa española que contenían el término emprendedor. Término muy diverso que ha convivido con otras múltiples denominaciones –«emprendedurismo», «emprendizaje», «emprendurismo»– y al que se han ido sumando desde entonces otras diferentes acepciones como la de «emprendedor en serie», que no se conforma con emprender una sola vez, o la del «reemprendedor», que se hace cargo de una empresa cedida o no exitosa, e incluso la de "emprendedor social». De más reciente aparición en las vitrinas, y menos conocido, es el término «intraemprendedor», que describe al trabajador que dentro de una empresa tiene comportamientos emprendedores o crea incluso su propia empresa. Sin embargo, el de intraemprendedor fue uno de los primeros en aparecer. Figura desde 1985 en la literatura de negocios y ya se sugiere en el libro iniciático de Tom Peters «En busca de la excelencia» publicado en 1982. Este libro es, básicamente, un ataque directo al trabajo asalariado –los asalariados son descritos como quejicas, burócratas en potencia e ineficaces, frente al intraemprendedor, que es flexible, productivo y amante del cambio y del riesgo–. En realidad, la idea de emprendedor es un ataque directo al trabajo asalariado, a la idea de salario, a la mentalidad salarial, para sustituirla por la mentalidad emprendedora, por el famoso espíritu emprendedor. Desarrollaré esta idea a lo largo de este texto.

Primeramente (1) describiré cómo surge la figura del emprendedor, cuál es su base intelectual, sus apoyos teóricos y expondré en concepto de «dispositivo emprendedor». En segundo lugar (2), recorreré diferentes manifestaciones del «dispositivo emprendedor» en el campo del trabajo. Unas conclusiones finales cerrarán el tex-

to sugiriendo algunas repercusiones negativas que tiene la lógica emprendedora aplicada a nuestras vidas personales, laborales y a nuestras relaciones sociales.

2. La construcción del emprendedor: origen y aspectos conceptuales del dispositivo emprendedor

La idea de emprendedor, que en estos últimos años tanto se ha alabado por su novedad, se compone en realidad de viejos retales, provenientes de la teoría liberal sobre la economía y el trabajo, a los que se suma la revisión del liberalismo clásico propuesta por los economistas neoliberales –concentrada en la segunda mitad del xx– a la que habría que agregar una renovación más reciente de la gestión empresarial (a partir de la década 1980), de la mano del *neomanagement*, de los nuevos modelos de negocio y de la psicología motivacional. Dicho esto, es difícil fijar una fecha de surgimiento, pero la primera mitad de la década de 1980 es un momento fundamental en el cual despega esta renovación de la idea del emprendedor (que se ancla en el arquetipo clásico del «hombre hecho a sí mismo», que en EEUU late tras la figura del empresario). Esta figura se proyecta hasta hoy de forma múltiple, recogiendo nuevas facetas que culminan en la figura que actualmente más se identifica con el hecho de emprender: el emprendedor de *start-up*.

Pero, si exploramos en lo que podrían ser los momentos iniciales del moderno emprendedor, en 1985, Ronald Reagan, alejado de las pantallas de cine, publicó un artículo en una revista especializada en ciencias de gestión con el título de *Why this is an entrepreneurial age*[2]. En el texto, el sintagma –*entrepreneurial age*– trataba de bautizar la época que se vivía, con un auge de las tecnologías y un irrefrenable tirón de las flamantes empresas. A la «era emprendedora», se le uniría en esos mismos años otro sintagma –*Enterprise Culture*– muy difundido desde los círculos empresariales del Reino Unido. «Cultura

[2] Ronald Reagan (1985) «Why this is an entrepreneurial age». Journal of Business Venturing, vol. 1 (1), 1-4

de Empresa», unía dos palabras aparentemente alejadas y sugería que el propósito de la empresa no se ceñiría solo a la esfera de la economía, sino a un ámbito más amplio. Estas dos fórmulas podrían ser representativas del giro neoliberal que en esos años se produce en los dos países citados y que se expande a gran velocidad por el resto del mundo. Este giro es el caldo de cultivo en el que va a cuajar la revolución emprendedora que desde entonces se vive y que llega a nuestros días bien alimentada y en crecimiento constante.

Aunque el término emprendedor parecería, en los primeros momentos, ligado al hecho económico de crear una empresa, este primer estrato se fue dilatando y prolongando hasta alcanzar niveles más profundos que concernían a la esfera del carácter. En la actualidad, se ha hecho habitual hablar de espíritu emprendedor. El emprendedor no solo ha propuesto una renovación en los estilos empresariales, sino en los estilos de vida. La renovación empresarial define al emprendedor como innovador, creativo, con capacidad de liderazgo, adaptado al riesgo y otras muchas metáforas que la retórica del *management* le ha dedicado: soñador, héroe, creador, motor de progreso, pionero. Cada época vive su fiebre del oro y la de nuestros días parece ser la fiebre emprendedora.

Durante la década de 1990, surgió una corriente de estudios críticos –*studies of governmentality*, también los autores enclavados en los *critical management studies*– que, basándose en la idea de gubernamentalidad desarrollada por Michel Foucault y en sus interpretaciones sobre el neoliberalismo, ofrecieron un enfoque crítico a la mirada managerial y desvelaron que tras el emprendedor se hallaba todo un programa de gobierno de las personas, de los sujetos, a través del cual concebirse, comportarse y orientarse a sí mismo como sujeto (respecto a sí mismo y a los otros). El emprendedor no era entendido como un creador de empresas, sino como una forma de subjetivación, de producción de sujetos que se adapten a los atributos y modos de comportamiento emprendedores. Sujetos, por tanto, producidos por lo que podríamos llamar el dispositivo emprendedor, del que más adelante hablaré con detalle.

Las ideas del filósofo francés Michel Foucault han aportado mucha claridad de cara a indagar sobre el origen y la genealogía del

emprendedor. Muy resumidamente, Foucault (2007) analiza, ya en 1979, la difusión de la escuela neoliberal americana, nucleada en torno a la escuela de Chicago y que representa en buena medida la base teórica e ideológica del neoliberalismo que triunfaría a partir de los 80 (y la base también del emprendedor). Foucault destaca en su análisis el papel de Gary Becker y su formulación de la idea de capital humano. Becker es el autor material de este concepto en la década de 1960, y establece la idea de que todos disponemos de un capital y nos esforzamos por rentabilizarlo. Hacemos elecciones en términos de costes y beneficios en todos los campos de nuestra existencia, tanto para ganar dinero como para mejorar otros aspectos de la vida familiar y personal. Todos estos comportamientos forman parte de una misma función de utilidad que, finalmente, es la de maximizar la renta personal. Todas estas decisiones y estrategias se realizan individualmente, la responsabilidad del capital humano es individual. No harían falta, por tanto, aparatos estatales ni regulaciones para que la sociedad funcione, basta con que los individuos se esfuercen, calculen sus conductas y sus estrategias de coste y oportunidad. En definitiva, hay que comportarse como empresarios porque es la mejor forma de maximizar tiempo y renta. La vida es un capital al que hay que sacar el máximo partido. Este es el perfil del «empresario de sí mismo» que describió Foucault (2007) y que ha tenido mucha difusión en la literatura sociológica actual a la hora de analizar los procesos de subjetivación (es decir cómo se producen determinados tipos de sujetos, cómo cobra forma en la actualidad este individuo empresarializado).

Esta variedad de *homo economicus* que es el «empresario de sí mismo» ha tenido relecturas interesantes en estos últimos años. Foucault murió en 1984, pero tras su huella algunos autores han incorporado ideas que actualizan este «empresario de sí» foucaultiano. Citaré solamente dos.

Por ejemplo, Massimiliano Nicoli (2017), un interesante filósofo italiano, parte de la idea de «empresario de sí mismo», para señalar que actualmente se le añaden otros rasgos. No basta ya con llegar a ser un sujeto calculador racional, productivo y eficaz, sino que hay que definir la vida como un *work in progress*, una obra de continuo

perfeccionamiento, que nunca se alcanza del todo y que se convierte en un horizonte, lo cual se liga con la idea de trabajo sin fin, de renovación continua, perpetua de las competencias y capacidades, con la idea de conciliar los objetivos existenciales con la flexibilidad necesaria para adaptarse a los continuos cambios laborales.

Perseguir esto, supone aceptar el riesgo y la incertidumbre como aspectos constitutivos de la existencia, lo que conecta con los lemas emblemáticos que la cultura empresarial dirige a los sujetos: «Transformarse o morir», «salir de la zona de confort» Tener capacidad «disruptiva», «reinventarse», «empezar de cero», «fracasar y volver a levantarse». Nicoli habla de que para desarrollar la propia condición vital emprendedora el sujeto ha de concebirse como una *start-up* en pleno proceso de crecimiento. Es por esto que habla de la *Start-Up existencial*. El «empresario de sí mismo» es además un «optimizador de sí mismo».

En esta misma línea, Michel Feher (2007) añade que, más allá de un empresario de sí mismo maximizador de rentas futuras, el capital humano en el contexto de la financiarización invita a que el individuo se conciba como un gestor de una cartera de conductas sobre las que toma decisiones, que le valorizarán o no, guiadas por la lógica de mostrarse más atractivo, acreditado frente a las empresas. La diferencia de este empresario de sí mismo financiarizado es que cada vez menos sus decisiones son guiadas por el criterio de obtener rentas futuras (por otra parte sujetas cada vez más a procesos de incertidumbre). En el capital humano financiarizado, no basta con adaptar de forma pasiva el propio capital humano a las demandas de las empresas financiarizadas. Hay que anticiparse, hay que acreditarse ante el mercado. Un mercado cargado de incertidumbre en el que no se sabe a ciencia cierta cuáles serán los valores más provechosos. Tampoco lo saben las empresas. Por tanto, hay que esforzarse en obtener atractivo, la acreditación de uno mismo (a la manera de las agencias de acreditación) pasa, al menos, por resultar creíble. En esta nueva lógica financiarizada del capital humano, no solo hay que estar muy capacitado, sino también preparado para lo que todavía no está.

Con esta amplificación o progresión del capital humano el sujeto

se entiende como una réplica humana del capital financiero: liquidez, volatilidad, mutabilidad». La penúltima moda del desarrollo personal –el *job crafting*– desvela ese papel del trabajador como inversor en sí mismo, que ha de «invertir» en su propio futuro, saber reinventarse, recombinarse, reorientar y diseñar su propio trabajo y trazar sobre este un plan de inversión. Todas las recomendaciones actuales sobre la reputación o la marca personal (*personal branding*) sintonizan con estas ideas. Recientemente, una campaña publicitaria del Banco de Sabadell glorificaba también esta imagen del yo inversor en sí mismo: «No hay mejor inversión que la que se hace en uno mismo» destacaba David Calle, CEO de Unicoos, una *start-up* que se desarrolla en el sector de la educación y que, aprovechando que Calle ha sido uno de los 10 nominados para el Global Teacher Prize 2017, comercia con la elaboración de materiales de estudio y hasta con un sistema de educación virtual paralelo a la educación pública. También sirve de ejemplo otra campaña, esta vez del BBVA, donde Tim Elmore, un experto mundial en formación para el liderazgo escolar y de *millenials*, enfatiza:«Prepara a tu hijo para la vida, no la vida para tu hijo», dando muestras de que la creación de un mundo mejor ha dejado de ser objeto de deliberación colectiva y ha pasado a ser una cuestión de elecciones y estrategias personales.

Estas expresiones en los medios de comunicación forman parte de lo que podría llamarse dispositivo emprendedor[3]. Se usa aquí el

[3] En la conceptualización de Foucault, el paso de los individuos a través de los dispositivos –a través de las instituciones, saberes, praxis–, produce formas de subjetividad que se inscriben en su cuerpo y en sus formas de ser.

Además de la idea de producción de sujetos, otra idea fundamental para hacer inteligible un dispositivo es encontrar el origen de su formación. En esta génesis, Foucault (ibid, p. 129) considera que prevalece un objetivo estratégico que tiene como función mayor la de responder a una urgencia que, inicialmente, impone relaciones de fuerza con una orientación concreta, para encaminarlas, bloquearlas, estabilizarlas o utilizarlas. El dispositivo se inscribe, pues, en relaciones de poder y de saber y tiene una posición estratégica dominante. En este sentido, Foucault pone como ejemplo histórico de respuesta a una urgencia, la reabsorción –a través del mecanismo de control-sujección de la locura, de la enfermedad mental–, de toda una masa de población flotante que a una economía de corte mercantilista le resultaba embarazosa a finales del XVIII. Este hecho se convierte en un imperativo estratégico y constituye la matriz de un dispositivo. A partir de ese primer mo-

concepto de dispositivo tal y como lo define Foucault (1984) referido al conjunto de discursos, instituciones, leyes, medidas administrativas, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, enunciados científicos, instalaciones arquitectónicas, que, puestos en relación, cumplen una función estratégica que es la de formar sujetos, formas de ser, formar subjetividades, producir, gestionar, gobernar, controlar y orientar formas de subjetividad, sujetos adaptados a la nueva norma laboral.

Foucault (1990) también utilizó para referirse a estas prácticas la denominación de *tecnologías del yo*[4], que se proponen como medio de producción del yo. En el marco de la lógica del capital humano abundan las prácticas, herramientas, políticas y discursos que orientan, canalizan, ayudan a los sujetos a acercarse a las demandas del capital humano y el espíritu emprendedor.

Proponemos a continuación un acercamiento a este dispositivo emprendedor sugiriendo una lista no completa de prácticas –tampoco tratadas con la suficiente profundidad–, pero que puede acercarnos a analizar la construcción concreta del dispositivo emprendedor. De este dispositivo, por tanto, formarían parte las siguientes tecnologías y prácticas, que se articulan, se complementan y son adoptadas o sufridas por los individuos.

1 Los mecanismos de evaluación, que se difunden permanentemente en el ámbito laboral, pero no solo. El caso de la uni-

mento, el dispositivo se va conformando como tal y se configura «un complejo haz de relaciones entre instituciones, sistemas de normas, formas de comportamiento, procesos económicos, sociales, técnicos y tipos de clasificación de sujetos, objetos y relaciones entre éstos, un juego de relaciones discursivas y no discursivas, que producen sujetos que como tales quedan sujetados a determinados efectos de saber/poder.» (García Fanlo, 2011: 3).

[4] En el trabajo de Foucault (1990), el concepto de «tecnología del yo» nos acerca 1/ a la manera en que se produce y utiliza el yo, pues los seres humanos producimos y hacemos cosas; 2) a las tecnologías de los signos, que manipulan el sentido, los significados, símbolos y conceptos; 3/ a las tecnologías del poder, que determinan la conducta y someten a la dominación por la fuerza, la autoridad o por la punición; d) a las tecnologías de interacción y comunicación en las relaciones humanas.

versidad sería antológico: las agencias de evaluación (Aneca), la bibliometría, los cuestionarios suministrados a los alumnos para la evaluación de la docencia, la evaluación de los títulos universitarios, suponen, todos ellos, una telaraña de procedimientos de evaluación basados en medidas e indicadores cuantitativos que atraviesan la vida laboral. Inmunes a cualquier crítica, estas políticas acaban haciendo funcionar a cada individuo mediante una especie de piloto automático cuyo rumbo es heterodeterminado, pero que se asume personalmente y con ello se activa su productividad y rendimiento (Bermejo, 2012).

2 Los instrumentos de emulación de la competitividad y la calidad. Igualmente adscritos al campo del trabajo y de las empresas, los sistemas de buenas prácticas, el *Benchmarking*, en realidad todos los *rankings* cumplen la función de establecer jerarquías que ordenan y encuadran a las diferentes organizaciones o individuos competidores en un área de actividad (empresa, educación, consumo) (Bruno y Didier, 2013). También en otras esferas las prácticas de ranking avanzan a pasos agigantados. En China, el ranking social es ya una realidad que se extiende con sabor orwelliano (Hvistendahl, 2018).

3 La retórica empresarial y su difusión –libros, blogs de gestión, de autoayuda y revistas, etc.). Los discursos empresariales vehiculan, difunden y traducen al campo del trabajo y de la vida una serie de pautas de gestión de las empresas y de los comportamientos favorables a su desarrollo (Alonso y Fernández, 2018). El saber empresarial es puesto como ejemplo de saber vivir e impone pautas de conducta a los individuos. La difusión de la retórica empresarial actúa y organiza desde el comportamiento en el lugar de trabajo, a lo largo de la carrera, en la vida exterior al trabajo (si es que este exterior es concebible en la retórica empresarial) y hasta en las emociones y sentimientos. Sobre estos últimos, por ejemplo, asistimos al auge de la *inteligencia emocional*, que significa poner las emociones al servicio de la optimización y el trabajo. De igual manera, se invoca a los individuos a abrazar el *pensamiento positivo* y lo que Mark Fisher (2016) denomina el *voluntarismo mágico*: «si quieres, puedes.»

declinado en mil expresiones que se transmiten cotidianamente a los sujetos de manera, supuestamente, activadora.

4 Toda una gama de prácticas y apoyos al rendimiento, procedentes del campo de la terapia psicológica o parapsicológica en permanente renovación (*coaching, mindfulness, PNL*, etc.) (Brunel, 2008; Ampudia de Haro, 2010). Realmente, este campo se ha constituido como un rentable sector económico y académico. La idea general es que todos disponemos de un potencial que estas terapias ayudan a exteriorizar. Reinventarse, afrontar los riesgos de la competitividad, reducir el estrés, reforzar la capacidad de autoayuda del sujeto son algunas de las promesas de esta psico-empresarialización del sujeto.

5 Las formas de *gamification, ludification*. Con el propósito de aumentar la motivación, creatividad y desarrollo del talento las empresas introducen la lógica del juego y los pasatiempos en el trabajo. Se aprovecha su atractivo para conseguir objetivos que van más allá del divertimiento que contiene el propio juego. Lo que se busca es aumentar el rendimiento, pero, en lugar de imponerlo desde la dirección de la empresa, se introduce por parte de esta *gamificando* la actividad –premios, clasificaciones, acceso a niveles superiores. Conseguir estos objetivos, exige a los trabajadores seguir determinados tipos de comportamiento que vienen marcados por el esquema del juego, cuyas reglas son inamovibles (Han, 2014; Maturo, 2015; Ippolita, 2017). La *gamification-ludification* rompe las fronteras entre el juego y el trabajo, entre la vida y el trabajo.

6 El currículum vitae (CV). Un medio clásico en la selección de personal que adquiere, en la actualidad, un auge que va en paralelo de la hegemonía del capital humano como lógica de funcionamiento del mercado de trabajo. El CV es la representación por antonomasia del capital humano y una manera de rendir cuentas acerca de las propias posibilidades de rendimiento y de ajuste a los criterios de mejora continua. La producción de currículums optimizados es esencial en la lógica del capital humano. En la actualidad, el CV ha presenciado las novedades que aportan las nuevas tecnologías: vídeo, blog, selección de personal *on*

line, instrumentos propuestos por las redes profesionales, seguimiento de la presencia en redes sociales por parte del candidato/a, análisis de microgestos, voz, expresión del rostro, etc.).

7 Las *técnicas de yo cuantificado*, de la auto-medida (*quantified self; self tracking*) que plantean un conocimiento del yo a través de la acumulación de datos personales –sobre salud, productividad, consumo, gastos, etc.– y, en muchas ocasiones, de su exposición pública para compartir. Desde 2007, cuando surge esta práctica en EEUU, han aparecido miles de aplicaciones informáticas que impulsan la cuantificación de los datos. Los usos son muy diferentes y, en muchos casos, se trata de un seguimiento de datos médicos o para mejora del bienestar. Sin embargo, el interés del *quantified self* para el dispositivo emprendedor no se encuentra en estos últimos usos, sino en la conexión del espíritu de medición con el espíritu emprendedor y en la vinculación de la medición con la promoción de la competitividad, la desactivación de lo social y el elogio del individuo, del autocontrol y de la emulación del rendimiento. El yo cuantificado se emparenta con otros términos y corrientes como el *body-hacking*, el *auto-analysis* o la *self-surveillance*. En resumen, la normalización de la vida gobernada por los datos, incluso su posible venta como propiedad del sujeto que los produce.

8 Las técnicas de gestión del tiempo volcadas a conseguir la eficacia, el orden y evitar la censurada procastinación. En los últimos años, se han multiplicado los cursos, las publicaciones, los programas televisivos que empujan a los sujetos a controlar el tiempo y a poner orden, desde la propia carrera vital hasta el armario de casa, pasando por las finanzas personales, a través de la educación financiera, o la gestión del tiempo infantil. En este último caso, la infancia está siendo un objetivo privilegiado de intervención del dispositivo emprendedor. La educación emprendedora acecha a los niños desde la guardería: pequeños emprendedores de 4 años, que crean su propia app. de éxito o que resuelven las dudas científicas de los mayores; niños de 10 años entre los mejores pilotos de drones del mundo o que enseñan a sus abuelos a bucear o a caminar

por la luna a través de la realidad virtual o que, después de convertirse en *starturpers*[5] a los 17 años, se toman incluso un año sabático para analizar el sentido de la vida . La educación emprendedora es una de las áreas principales de difusión del hecho emprendedor.

9 Las técnicas de cuidado del cuerpo. Estas técnicas invocan a un individuo responsable en producir su propia salud, responsable del cuidado de sí y de definir sus estilos de vida sirviéndose de la cultura del *fitness* y el *wellness*. Quizá incluso a través de la cirugía estética o las biotecnologías (Sibilia, 2005), porque también a través del soporte físico del cuerpo se cultiva el capital humano o, finalmente, manteniendo una actitud positiva (Ehrenreich, 2011; Davies, 2016), que constituye el secreto del bienestar y la salud. Huir del mundanal ruido internándose en la profundidad de los bosques para el cuidado de la paz interior del individuo es hoy un gesto corroborado en el breviario emprendedor. Todas estas técnicas son prescritas como indicadores de dedicación al cuerpo, pero también la cultura del cuerpo muestra un lado de proscripción y denuncia al descuido corporal. Asistimos a un llamamiento a optimizar cuerpos de bajo rendimiento por obesidad y otros excesos o defectos corporales. En resumen, las técnicas de cuidado del cuerpo son prácticas destinadas a maximizar las propias capacidades (de rendimiento) y experiencias (de placer y bienestar) en contextos de competencia e incertidumbre crecientes.

10 En un espacio muy cercano a las técnicas corporales, encontramos las prácticas deportivas como optimizadoras del cuer-

[5] Vease el blog, promovido por Vodafone, «familias conectadas» como ejemplo del volcado continuo de publicidad que asocia la inteligencia y la precocidad infantil con el éxtasis hacia la tecnología y, en general, la ciencia operativa. Ansong Wong, niño de seis años que sueña con curar el cáncer y que con un año y medio de edad (recuerdan sus padres), manifestaba ya su deseo de estudiar medicina «porque –como el niño puntualiza– el deseo de estudiar medicina es uno de los rasgos que separan al hombre de los animales» (Vodafone, de la serie familias conectadas, 27-6-2018)

po y la mente (potenciar la motivación, la «cultura del esfuerzo» y la disciplina). Entregarse a fondo al *running*, completar una maratón o dedicarse al *crossfit*, supone enviar un mensaje sobre tu capacidad de sufrimiento y rendimiento competitivo extremo. El mercado de este sector ofrece a diario innovaciones, desde la intervención de un *personal trainer*, epítome del coach para el cuerpo, hasta las nuevas tendencias como el Hiit (*high intensity interval training*) o el *electro-fitness* para quienes buscan resultados rápidos, no se sabe nunca si a costa de perjudicar la idolatrada salud (Landa y Rumi, 2018). La creciente esponsorización es un indicador de las conexiones entre empresa y deporte. También la instrumentalización del deporte como forma de difusión de valores empresariales (la filantrópica cultura del esfuerzo que promociona Mercadona (Santos, en prensa) o los ejemplos de conexión entre las finanzas, la autoayuda y el deporte, como son los casos de los atletas extremos Kílian Jornet o Josef Ajram.

11 El «trabajo clínico» (*clinical labor*) tal como ha sido denominado por Melinda Cooper y Catherine Waldby (2014) que han analizado cómo el capital humano no se basa solo en las capacidades cognitivas, sino también en el cuerpo como fundamento físico (venta y cuidado de tejidos, ovocitos, reproducción asistida, vientres de alquiler, participación en experimentación farmacéutica, etc.). El avance tecnológico, la fuerte demanda en estos sectores y la llegada del enfoque neoliberal, que mercantiliza todos estos productos biológicos, empuja a quienes los venden a comportarse como empresarios/as con el propio cuerpo en el mercado de trabajo clínico. Un mercado de trabajo, hoy por hoy, altamente precarizado, que compra y vende servicios, promueve la selección de tejidos por raza, características y cuidado corporal. Estos trabajos están en estrecha relación con todo el sector empresarial innovador de las biotecnologías, la reproducción asistida, la regeneración de tejidos, diríamos que la cesión de tejidos y otros recursos biológicos son la base esencial, pero encubierta, de su desarrollo.

Para cerrar esta enumeración relativa al dispositivo emprendedor –una enumeración, repetimos,incompleta– podría mencionarse:

12 La creación de *networks*, la importancia de tejer redes de relaciones y reputación. Por supuesto, aquí encontramos la difusión de las redes sociales profesionales como Linkedin y otras tantas. En el mundo académico, encontramos *Academia.edu*, *Researchgate*, que ofrecen la visibilización y reputación a través de la cual el *digital academics* (Lupton, Mewburn y Thomson, 2017) se asocia con la recomendación general que el mundo empresarial ha difundido desde hace dos décadas. Las redes, las conexiones son una de las representaciones predilectas del razonamiento managerial desde antes de los años noventa (Boltanski y Chiapello, 2002), es un significante que condensa la innovación y la nueva gestión flexible. Por tanto, se manifiestan en numerosas prácticas desde las redes de empresas, el trabajo colaborativo y las relaciones socioprofesionales hasta propósitos y ámbitos de desarrollo menores, como la preocupación por el *Matching* (el encuentro de intereses, de mano de obra, etc.), para comunicación y ofertas entre emprendedores; ferias, encuentros, conferencias, etc, donde se expanden las técnicas de comunicación empresariales estandarizadas, como son las demos (demostraciones de productos, extendidas, sobre todo, entre los productores de tecnologías) u otros formatos comunicativos y relacionales como las citas rápidas, el *elevator pitch* y otras propuestas de *speed dating*. En el mundo académico, encontramos los concursos de tesis en 3 minutos que son ya frecuentes en las universidades españolas. Con el desarrollo de las tecnologías, se han visto multiplicadas las aplicaciones de estas redes y se ha extendido a muchos otros ámbitos más allá del trabajo (citas *on line* para búsqueda de parejas).

Esta presentación del dispositivo emprendedor requeriría más extensión y detalle. Conocer los vínculos entre las diferentes tecnologías y herramientas para el yo, saber a qué sectores van dirigidas

unas y otras, graduar su importancia, son todas ellas cuestiones sobre las que es necesario seguir investigando. Hay que decir que se han realizado investigaciones sobre muchas de las prácticas mencionadas, lo cual motiva a continuar su estudio y, a la vez, nos habla sobre el interés de explorar los modos concretos de difusión del dispositivo emprendedor.

3. La lógica emprendedora y su expresión en las nuevas formas de organización del trabajo

En esta segunda parte, plantearemos cómo se concreta la concepción del trabajo emprendedor en cambios en la organización laboral, qué formas adopta y cuáles son algunos de sus efectos sobre los trabajadores.

Considerando que, desde la visión de Gary Becker y su concepción del capital humano todos somos empresarios, todos somos una empresa que tiene que cuidar de su capital y ofrecer servicios a otras empresas que se lo compran, los cambios que este enfoque emprendedor, hoy en auge, tienen sobre las representaciones del trabajo son evidentes. Los más mayores recordarán aquella estrategia de aproximación cuando se quería ligar y uno se presentaba con aire divertido diciendo: «estudias o trabajas»... que se convirtió en los 90' en «diseñas o trabajas» (debido a la expansión del trabajo creativo y donde la segunda parte del binomio «trabajas» quedaba como algo pasado de moda)…hoy la expresión sería «emprendes o trabajas». Emprender es estar a la última y trabajar es una alternativa menor.

Si quisiéramos resumir los cambios en el trabajo que conlleva la «revolución emprendedora» habría que dividirlos en dos grandes bloques. El primero consistiría en cambios en el seno del trabajo asalariado y el segundo bloque en cambios en la progresiva difusión del trabajo por cuenta propia, independiente, autónomo, *freelance*. Voy a detenerme brevemente en cada uno de ellos.

Respecto al primer bloque, hay que decir que, desde la década de 1980, la retórica empresarial lanza un ataque contra el trabajo asalariado clásico/industrial (norma de empleo asalariado) que

llega hasta hoy. Si se lee el libro de Tom Peters (2005) «50 claves para hacer de usted una marca», se puede ver, por una parte, este ataque a la relación salarial, (que se considera ineficaz, anticuada, burocratizada y muchos otros males) y, por otra parte, el auténtico romance que se abre entre el discurso emprendedor de Peters con el trabajo independiente o con el *intraemprendedor*, cuando se refiere al trabajo dentro de una empresa. El retrato-robot de este último en la definición ideal que emerge desde la retórica empresarial que recogen Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002) el intraemprendedor debe atesorar las siguientes competencias: ha de ser «entusiasta», «adaptable», «flexible», «disponible»,«digno de confianza», «autónomo», «empleable», «polivalente», «dispuesto al riesgo», «generador de comunicación», de «mediación», de «tejer redes» «velar por su empleabilidad» e «innovador», entre otros muchos adjetivos.

El *intraemprendedor* surge como nuevo arquetipo del trabajador asalariado, se presenta como tipo ideal en el cual ha de proyectarse cualquier empleado. Es, al mismo tiempo, una forma de organizar el trabajo (que garantizaría las necesidades de flexibilidad requerida por las nuevas formas de organización del trabajo que se imponen en los sistemas postfordistas) y, asimismo, una forma de mentalidad en busca de modelar subjetividades asalariadas buscando su empresarialización. El intraemprendedor es un dispositivo de activación para los asalariados. Un canon que hay que imitar.

Además de estos cambios en el seno del trabajo asalariado, el segundo bloque de cambios se afirma en la progresiva difusión del trabajo por cuenta propia, independiente, autónomo, *freelance*, basado en el trabajo por proyectos, que el discurso emprendedor elogia y promociona.

Aunque la hegemonía cuantitativa del régimen salarial por cuenta ajena es hoy aún predominante y el trabajo asalariado continúa siendo la norma general en el capitalismo occidental, sin embargo, en las 2-3 últimas décadas, asistimos a una profusión de formas laborales que se alejan de esta norma de empleo. Puede afirmarse que se pierde claridad en la definición de los límites del empleo asalariado. Sus fronteras se mueven y se difuminan (Riesco, 2012).

Este auge del trabajo independiente en estas tres últimas dé-

cadas se ha producido al compás del crecimiento de los procesos generales de flexibilidad y subcontratación en las empresas que ha caracterizado la organización del trabajo en estos últimos treinta años. El sector del trabajo independiente ha recogido muchas de las necesidades «atípicas» del capitalismo postfordista: trabajo sin medida temporal, intermitencia y ocasionalidad y ha aportado una enorme flexibilidad gracias a esta nueva autoempresarialidad (del trabajo autónomo, las microempresas, la consultoría, el trabajo por proyectos llevado a cabo por *freelancers*, entre otros) empresarialidad, decíamos, que se echa sobre sus espaldas todos los costes que tienen las estrategias de flexibilidad y externalización de las grandes empresas. La visión emprendedora promociona estos comportamientos e identifica los modos de trabajo independiente con la autonomía, la innovación, la posibilidad de ser tu propio jefe, las expectativas de éxito económico, etc.

Sin embargo, todas estas expectativas de éxito que promete el discurso emprendedor se convierten muchas veces en promesas incumplidas y, tras el trabajo autónomo, se encuentra una precariedad intensa. Pondré tres ejemplos de estas precariedades basados en diversas investigaciones realizadas en torno a estos cambios.

El primero es la investigación de la socióloga americana Gina Neff (2012) *Venture Labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. Cito esta investigación porque analiza a los pioneros del trabajo emprendedor que comenzaron a adoptarlo desde finales de la década de 1980 y, por tanto, nos sitúa en los orígenes del trabajo emprendedor y en sus discursos. Neff entrevista a trabajadores altamente cualificados que en el auge de las empresas tecnológicas y creativas en EEUU –finales de la década de 1980– dejaron sus puestos de trabajo estables y adoptaron el riesgo que el discurso emprendedor de entonces prometía a todos esos sectores innovadores. A cambio de la promesa de altos ingresos, estos profesionales asalariados adoptaron el riesgo de pasar a trabajar de manera autónoma (en las formas que he mencionado antes micro empresas, *freelance*...). Por eso Neff habla de *Venture work* –trabajo de riesgo– (habla también de trabajo emprendedor)–. A cambio de esta expectativa de mejora de ingresos, y de la imagen positiva del trabajo empren-

dedor –en términos de creatividad, ser su propio jefe, diversión, compromiso con el propio trabajo–, tuvieron que cargar con otros efectos precarizadores de su vida:

- riesgo económico de fracasar;
- ingresos intermitentes;
- hacerse cargo de costes de seguros, vacaciones, etc.;
- competitividad extrema, que tiene que combatirse con estrategias de autopromoción constante y de creación de redes (que también tienen costes);
- actualización continua en formación y otras capacidades de superación personal;
- realización frecuente de trabajos «para comer» poco gratificantes y poco creativos y otros problemas que abrevio. En definitiva, esta era la otra cara del trabajo emprendedor respecto al cual muchos de los entrevistados mostraban un aire crítico y, bastantes veces, un amargo arrepentimiento por haber seguido sus consignas.

Muy parecidos resultados ofrece un segundo bloque de investigaciones realizadas sobre el modo de producción *freelance* del cual ya hemos adelantado las alabanzas que se cantan desde las concepciones emprendedoras (ser tu propio jefe, en un trabajo creativo, donde tú pones el horario, tú acumulas experiencia y nombre). Sin embargo, también tiene una cara B más sombría. Recojo algunos resultados de investigaciones sobre la cuestión (Fersch, 2012; Taylor, 2015).

- Falsa idea de trabajar para sí mismo y a los horarios que se desee. En realidad, el trabajo independiente exige estar siempre al pie del cañón, mantener una disponibilidad constante para no perder oportunidades de clientes. Esto repercute sobre la organización del tiempo de trabajo –fines de semana, pocas vacaciones–. Los expertos hablan de una «colonización del cliente» (Gold y Mustafa, 2013) que invade el tiempo personal del *freelance*. También se han descrito:

- Procesos de autoexplotación para hacer frente a estas exigencias temporales.
- Ingresos irregulares y, muchas veces, bajos.
- Una falta de control para diferenciar los espacios de la vida laboral y la vida personal, lo que provoca una intensificación del trabajo debido, además, a la *domestication*: la llegada de las tecnologías y el trabajo al ámbito doméstico.
- Un estresante trabajo emocional: presentar siempre un yo seguro y capaz frente al cliente.
- un estrés añadido por mantener la marca laboral y la reputación.
- Autoculpabilización cuando el trabajo no va bien o baja la demanda.
- Problemas de salud laboral debidos a los anteriores factores.

Un tercer y último bloque de investigaciones recoge el ejemplo del trabajo por proyectos (Legault y Chasserio, 2010; Goussard, 2017). Este tipo de organización del trabajo se ha convertido en la última década en una de las formas preferidas del mundo de la empresa porque favorece la autonomía, la creatividad y la flexibilidad de los trabajadores. A la empresa, tampoco le va mal. Aunque el trabajo por proyectos tiene su origen en las formas de *lean production* que se impusieron como paradigma dominante en la organización del trabajo en la década de 1980, se ha difundido hoy en muchas profesiones y contextos. En la terminología de las plataformas digitales de trabajo *freelance*, los encargos de los clientes a los *freelance* se llaman proyectos. En la jerga empresarial, ya no se montan empresas, se montan proyectos.

A tenor de las no muchas investigaciones que hay sobre esta cuestión no todo son beneficios para los trabajadores. Resumo, brevemente, algunos problemas: la lógica de proyecto establece relaciones efímeras y nómadas entre los miembros de los equipos; abre las puertas a un alto grado de trabajo informal y suplemento horario debido a que los contratos incompletos son muy frecuentes, muchos aspectos de la relación laboral no se determinan con claridad; la gestión de la reputación causa problemas como los que hemos visto en los *freelancers* y exige renuncias personales en la gestión de la propia carrera; la relación la-

boral de estos trabajadores se individualiza y el grupo de trabajo se disgrega; la presión intensa sobre los plazos genera problemas de estrés.

En conjunto, estos son algunos de los efectos negativos del trabajo ejecutado a la manera emprendedora.

4. Conclusiones. Las promesas incumplidas del trabajo emprendedor

Los males del trabajo emprendedor descritos en los apartados anteriores proyectan una oscura sombra sobre las vidas laborales marcadas por el estrés, la incertidumbre y la precariedad. Quizá la dimensión más inmediatamente sombría y preocupante del espíritu emprendedor sea la que planea sobre la salud laboral. Le dedicaremos por ello una reflexión complementaria en estas conclusiones.

La aparición de síntomas de desgaste, malestares y trastornos en el campo de la salud y la estabilidad psíquica son una realidad que alarma a los expertos en salud mental y salud en el trabajo (Rendueles, 2017; AAVV, 2017; Friedrich, 2018). Toda una gama de riesgos emergentes, fundamentalmente en el terreno psicosocial amenazan a los empleados que se sienten presionados por la urgencia, los plazos de entrega, la incertidumbre. Estos males están en relación con la aplicación práctica del espíritu emprendedor, en concreto por su invocación al rendimiento y a la optimización, en la que nunca se acaba de estar preparado, de cumplir objetivos. La presión es crónica en una vida concebida como un *work in progress*, un trabajo inacabado, una carrera sin fronteras que somete a las estructuras vitales, mentales a una fuerte tensión. La autocrítica, la inestabilidad, la posibilidad del fracaso han sido relacionadas en diferentes investigaciones (Davies, 2011) con estrés, ansiedad, depresión, trastornos alimentarios, consumo de fármacos activadores, potenciadores de la concentración, ansiolíticos. Por otra parte, los mensajes recibidos por el discurso del *management* son terriblemente contradictorios y generadores de enfermizas situaciones de doble vínculo donde elijas lo que elijas, te va a salir mal. Por ejemplo, sobre las vivencias del tiempo y la vida, los libros de retórica empresarial te impulsarán a ser efectivo, organizado y rentabilizar

tu tiempo y, en la página siguiente, te empujarán a vivir al máximo el presente sin pensar en el futuro bajo el lema Yolo (*you only live once*) (solo se vive una vez), todo un género de actualidad en los libros de *management*.

En mayor o menor grado de intensidad, lo anterior se presenta sobre todo entre las profesiones relacionadas con el sector creativo, de gestión, entre los *freelance*, entre los profesionales del deporte, en el trabajo universitario (que tanto nos afecta, donde la presión por las métricas, la evaluación, las acreditaciones y promociones, las estancias, el trabajo multitarea –docencia, investigación, gestión– merecerían un buen estudio sobre los daños psicosociales de la universidad emprendedora y mercantilizada en la que vivimos).

Para finalizar, hay que decir que sabemos poco sobre estos costes que se acaban de mencionar porque en España no es mucha la investigación crítica con el discurso emprendedor que consigue financiación. Los evaluadores de proyectos de investigación y todas las fundaciones e institutos económicos que realizan convocatorias de proyectos son reacios a la investigación crítica sobre la figura del emprendedor. Financian con preferencia la investigación que lo aplaude incondicionalmente y, por tanto, es difícil que queden patentes los males del trabajo emprendedor, que hay que seguir estudiando ya que en los discursos emprendedores, empresariales, de hoy encontramos la precariedad que cobrará forma mañana.

Referencias bibliográficas

AA.VV. (2017) Salud mental y capitalismo, Cisma Ed., Madrid.

Alonso, L. E. y Fernández Rodríguez, C. (2018): Poder y sacrifico. Los nuevos discursos de la empresa. Siglo xxi, Madrid.

Ampudia de Haro, F. (2010) El logro del éxito: la dimensión social de la literatura de autoayuda. RES nº 13. pp. 11-30.

Bermejo, J.C. (2012) La consagración de la mentira. Siglo xxi, Madrid

Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002) El nuevo espíritu del capitalismo, Akal, Madrid.

Brunel, V. (2008) Les managers de l'âme. Le développement per-

sonnel en entreprise, nouvelle práctique de pouvoir? Paris: La Découverte.
Bruno, I. y Didier, E. (2013) Benchmarking. L'État sous pression statistique, La Découverte (Zones), Paris
Cooper, M. y Waldby, C. (2014) Clinical Labor. Tissue donor and research subjects in the global bioeconomy, Duke University Press, Durnham
Davies, W. (2011) La economía política de la infelicidad. New Left Review nº 71, pp. 59-73.
Davies, W. (2016) La industria de la felicidad, Malpaso Ed., Barcelona.
Ehrenreich, B. (2011) Sonríe o muere, Turner, Madrid
Feher, Michel (2007) S'apprécier, ou les aspirations du capital humain, Raisons politiques, n° 28 (4). pp. 11-31.
Fersch, B. (2012), «German Angst» vs «Danish Easy Going»?: On the Role and Relevance of Insecurity and Uncertainty in the Lives of Freelancers in Denmark and Germany' Sociology, vol 46, no. 6, pp. 1125–1139.
Fisher, M. (2016) Realismo capitalista, Caja Negra Editora, Buenos Aires.
Foucault, M. (1990) Tecnologías del yo y otros textos afines, Editorial Paidós Ibérica, Barcelona
Foucault, M. (2007) Nacimiento de la biopolítica, FCE, Buenos Aires.
Foucault, Michel (1984), «El juego de Michel Foucault», en Foucault, M. Saber y verdad, Ediciones de la Piqueta, Madrid, pp.127-162
Friedrich, S. et al. (2018) La sociedad del rendimiento. Cómo el neoliberalismo impregna nuestras vidas, Katakrak Liburuak, Pamplona.
García Fanlo, Luis (2011) ¿Qué es un dispositivo?: Foucault, Deleuze, Agamben, A Parte Rei, nº 74. Marzo, p. 3, http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/fanlo74.pdf
Gold, M. y Mustafa, M. (2013) 'Work always wins': client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. New Technology, Work and Employment, 28, p. 197-211.
Goussard, L. (2017) « Mythes et réalités du travail par projet. En-

quête auprès de salariés de l'ingénierie automobile », Savoir/Agir (N° 40), p. 21-27.
Han, B-Ch. (2014) Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder, Salamanca: Herder.
Hvistendahl, M. (2018) Inside China's Vast New Experiment in Social Ranking, Wired (en línea) https://www.wired.com/story/age-of-social-credit/
Ippolita, (2017) Tecnologie del dominio, Meltemi, Milán.
Landa, M. I. y Rumi, J. (2018) Vomitar es un acto con sentido, Revista Anfibia (en línea) https://www.revistaanfibia.com/cronica/vomitar-es-un-acto-con-sentido/
Legault, M-J. y Chasserio, S. (2010) La domination dans le modèle de production de haute performance dans la gestion de projets, en Malenfant, R. y Bellemare, G. (dir.) La domination au travail, Québec: Presses de l'Université du Québec
Lupton D., Mewburn I., Thomson P. (2017). The Digital Academic: Critical Perspectives on Digital Technologies in Higher Education. Routledge, New York.
Maturo, A. (2015) Doing Things with Numbers. The Quantified Self and the Gamification of Health, «Journal of Medical Humanities &Social Studies of Science and Technology», 7 (1) p. 87-105
Nicoli, M. y Paltrinieri, L. (2017) «It's still day one». Dall'imprenditore di sé alla start-up esistenziale. Aut Aut nº 376, Diciembre 2017 p. 79-108
Peters, T. (2005) 50 claves para hacer de usted una marca. Deusto, Barcelona.
Redeker, R. (2010) Egobody, la fabrique de l'homme nouveau, Fayard, París
Rendueles, G. (2017) Las falsas promesas psiquiátricas. La Linterna Sorda Ediciones, Madrid.
Riesco, A. (2012) «Empresas sin asalariados y asalariados sin empresas: apuntes sobre la crisis y transformación del empleo», Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, nº 27, pp. 134-148.
Santos Ortega, A. (en prensa) Usos y abusos del deporte en el mundo de la acción social y en la empresa: la expansión del deporte

como medio de activación e interiorización de valores empresariales, Revista Española de Sociología.
Sibilia, P. (2005) El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
Taylor, S. (2015) A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy. The Sociological Review, 63:S1, pp. 174-187.

Capítulo 2

La enseñanza del Derecho Laboral en el mundo de las plataformas digitales

Adrián Todolí Signes[1]
Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UV

Resumen

La ponencia actual presentada en el III Jornadas de Experiencias Educativas en Ciencias Sociales organizadas por el Grupo de Investigación e Innovación en Ciencias Sociales. En esta ponencia se trató la influencia de las nuevas plataformas Digitales en el Derecho del Trabajo y cómo el docente debe y puede adaptar el contenido de la enseñanza de esta asignatura en el marco del nuevo modelo de relaciones laborales implantado por estas empresas. En la ponencia se trataron todos los aspectos que requieren modernización en la enseñanza de esta disciplina como propuesta de uso para otros docentes de la materia.

1. Introducción

En una disciplina tan viva como el Derecho del trabajo, dos elementos coexisten en su permanente renovación. Por una parte, los cambios normativos que exigen una adaptación constante del temario, por otra parte, los cambios en la realidad social a la que el Derecho del trabajo debe aplicarse. En efecto, si algo hay de constante en el Derecho del trabajo es su cambio.

[1] Profesor Ayudante Doctor, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia Estudi General.
E-mail: adrian.todoli@uv.es

La economía de plataformas consiste en una nueva forma de organizar el trabajo. Una nueva forma distinta al fordismo y al taylorismo. Ello ha implicado dudas jurídicas respecto a la adaptabilidad de un ordenamiento jurídico-laboral pensado para regular una manera de organización del trabajo distinta. En efecto, el nacimiento del Derecho del Trabajo es indisociable de la industrialización y de la aparición de grandes fábricas con trabajadores uniformes que realizaban su trabajo bajo estricta supervisión de los encargados. Dado el interés del legislador original de proteger este sujeto que prestaba servicios bajo una forma de organización específica del trabajo, el concepto legal de trabajador se diseñó para «describir» este sujeto. A la vez, el contenido jurídico regulatorio del contrato de trabajo también ha seguido pensando en esta previa forma de organización. El legislador original creó un sistema binario por el cuál no todo el «trabajo» (prestación personal de servicios) estaba protegido bajo el paraguas de la legislación laboral, sino solamente aquél que cumpliera determinados parámetros o características. Por tanto, continuando esta tradición solamente una parte del trabajo está protegido por la legislación laboral, mientras que la otra parte, libre del corsé del Estatuto de los trabajadores se rige por la normativa civil y por el contrato de arrendamiento de servicios, el contrato societario, el contrato de agencia, de agente de seguros, de franquicia, etc…

Así pues, debido a que, la regulación laboral originaria, y que sigue vigente en su concepción, regulaba una realidad muy distinta a la actual, la economía de plataformas, como nueva forma de organizar y dirigir el trabajo en la empresa, plantea retos respecto al encaje legal en el ordenamiento laboral.

A la vez, el hecho de que la realidad cambie –exista una nueva forma de organizar el trabajo– plantea retos para la propia concepción de la legislación actual. En efecto, conforme el sujeto –subordinado– empieza a desaparecer el Derecho del trabajo se queda sin sujeto al que proteger. Esto es, las nuevas tecnologías, en conjunto con el incremento de la formación de la población trabajadora, está permitiendo que las empresas organicen el trabajo sin dar órdenes ni fijar horarios ni jornada a aquellos que realizan el trabajo. Esto

puede provocar desajustes entre las personas que necesitan protección y aquellas que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la normativa laboral. Es decir, es posible entender que conforme la realidad cambia y existe una forma de organización del trabajo distinta, sea necesario que la legislación laboral se adapte para incluir en su ámbito de aplicación personas que, aunque jurídicamente sean independientes, requieran protección debido a su debilidad negocial que le impida acordar en igualdad de condiciones con aquellos que les contratan.

2. Derecho del trabajo Individual

2.1. Concepto de trabajador

Sin duda, el aspecto más afectado por este cambio en la forma de organizar el trabajo es el propio concepto de trabajador o más bien el propio ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. En efecto, el trabajo en plataformas puede ser muy distinto al trabajo al trabajo fordista de los orígenes de esta disciplina. Dos cuestiones se plantean a este respecto, la primera es si la legislación actual es suficientemente flexible para adaptarse y proteger a los sujetos que prestan servicios en plataformas digitales (Todolí, 2017, cap. 3). La segunda cuestión es si el objeto del Derecho del trabajo debiera ampliarse asegurando dicha protección (Todolí, 2017, cap. 2). Ambas cuestiones deberían ser introducidas en el estudio de esta materia.

2.2. Subcontratación

Una de las cuestiones que parece más indiscutida en materia de economía de plataformas es que nos encontramos ante un modelo de subcontratación de la actividad de servicios. En efecto, en esta relación triangular entre cliente, plataforma y prestador de servicios, siempre hay una descentralización productiva en forma de subcontratación, esto es, el cliente subcontrata un servicio a otro,

bien a la plataforma, bien a un trabajador autónomo a través de la plataforma. De esta forma, la empresa cliente se podrá enfrentar a las obligaciones de información y responsabilidades establecidas en el art. 42 del ET.

Además de ello, en materia de responsabilidad en la Seguridad Social, sin perjuicio de los establecido en el art. 42 ET, el contratista de propia actividad será responsable conforme a los términos del art. 168.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

Todo ello sin olvidar las posibles obligaciones de coordinación de actividades y de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales típicos de la externalización productiva.

2.3. Cesión ilegal

Superado el debate entre laboralidad o autonomía, y en caso de que los jueces o la empresa voluntariamente considere la contratación laboral de los prestadores de servicios, la siguiente cuestión más relevante consiste en la posibilidad de que exista cesión ilegal de trabajadores (Todolí, 2018). En efecto, la economía de plataformas se basa siempre en una relación triangular entre cliente –quién recibe el servicio–, plataforma –o empleador en este supuesto– y trabajador. Pues bien, el cliente es el que solicita el servicio y establece las condiciones en que este debe realizarse, además, en aquellos casos en la que la prestación del servicio se fundamenta ampliamente en mano de obra, el precio del servicio dependerá en gran medida del tiempo de trabajo dedicado por el prestador del servicio (ej. Uber, Getyourhero).

En este sentido, recordemos que la STSJ Canarias 29 de octubre de 2013 establece que existe cesión ilegal cuando la empresa contratante indica condiciones concretas para la ejecución de la actividad. También la STSJ DE Murcia 8 de abril de 2013 indicó que existe cesión ilegal cuando el trabajador recibe instrucciones de la principal –ej. lugar de recogida y de llegada en un trasporte por ciudad–. A la vez, los tribunales han dictaminado que la mera dirección formal del contratista sobre los trabajadores no es suficiente para excluir la

cesión ilegal (STSJ Madrid 23 de julio de 2013 STS 7 de marzo de 1988 y STSJ Madrid de 12 de mayo de 2003). De la misma, forma el Tribunal Supremo en su momento entendió que si el supervisor de la contrata es mero transmisor de instrucciones de la empresa principal nos encontramos ante un caso de cesión ilegal (STS 17 de julio de 1993).

Téngase especial en cuenta que las empresas de economía de plataformas se basan, precisamente, en la inexistencia de supervisores. El supervisor –aquél que toma decisiones de organización del trabajo, designa zonas e incluso despide trabajadores– es un algoritmo automatizado. Por esta razón, deberán ser los tribunales los que decida si ese algoritmo, propiedad de la empresa contratista, es suficiente para entender que no existe cesión ilegal de trabajadores o, por el contrario, la inexistencia de supervisores humanos contratados por la contratista provoca la cesión ilegal y las responsabilidades que de ello se derivan para la empresa cliente o principal.

Obsérvese cómo se vuelve a la hipótesis de partida. La legislación laboral está diseñada y planeada para una organización empresarial fordista dónde existen supervisores, horarios. etc. algo que no existe en la economía de plataformas, la cual gracias a la tecnología organiza el trabajo de manera distinta (mediante algoritmos, reputación online, etc.).

Otro posible supuesto de cesión ilegal consistiría en la interposición de empresas entre la plataforma y el trabajador. Existen casos, donde los trabajadores que realizan el trabajo en la economía de plataformas están contratados laboralmente, sin embargo, no están contratados por la empresa propietaria de la plataforma, sino por otras empresas que prestan servicios para la plataforma. En este caso, se está ante una relación cuadrangular entre el cliente o empresa principal, la plataforma, la empresa que presta servicios para la plataforma y el trabajador.

Aquí, pues, también podría acontecer una cesión ilegal de trabajadores dado que con independencia de quién entendamos que da las ordenes, si el cliente o el algoritmo propiedad de la plataforma, ninguno de los dos finalmente contrata al trabajador, sino que existe una tercera empresa que es quién paga el salario del trabajador.

No obstante, esta empresa no toma decisiones de organización del trabajo ni de despidos sobre sus trabajadores, sino que esas decisiones la toma el algoritmo propiedad de la plataforma en base a información que recibe del cliente. En fin, son modelos de provisión de servicios complejos que requieren de un análisis caso por caso, pero que, no obstante, sin duda, provocan fricciones en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

2.4. Sucesión de empresas

Sin que quepa nombrar especialidades en materia de economía colaborativa distintas a lo que pudiera ocurrir en una contrata en empresas tradicionales existirá riesgo de sucesión de contratas en caso de que una empresa cliente deje de utilizar los servicios de una empresa de plataformas para empezar a realizar los servicios con otra contratista –sea esta tradicional o de economía de plataformas– o empiece a realizar la actividad que proveía la empresa de economía colaborativa por sí misma. Sin embargo, cabría decir que, aunque teóricamente el art. 44 ET es perfectamente aplicable, en la práctica este riesgo es bajo, puesto que conforme los tribunales y la doctrina empiezan a entender, en materia de empresas de economía colaborativa, el verdadero medio de producción es la plataforma digital y la marca, dos elementos que difícilmente se van a trasmitir de una empresa a otra o de la empresa contratista a la principal[1]. En efecto, conforme a la jurisprudencia europea y española, si los elementos principales no se trasmiten, no habrá subrogación de trabajadores ni se aplicará la sucesión de empresas. Así, la STJUE de 20 de enero de 2011 (C-463/09) asunto *Martin Valor* establece que la mera circunstancia de que la actividad ejercida entre la contratista saliente y la principal sean la misma no es hecho suficiente para entender la subrogación. En efecto, es necesario que el cambio de prestador de un determinado servicio venga acompañado de la trasmisión al nuevo de las estructuras productivas necesarias para desarrollarlo, entendidas en un sentido amplio, de manera que incluya medios materiales, inmateriales –marca–, clientela, la continuidad de la

plantilla, similitud de las actividades, etc... Cuestión que como se ha dicho es difícil que se de en este tipo de nuevas empresas.

Cabe ahora analizar si es de aplicación la doctrina de la «sucesión de plantillas» a este tipo de empresas de economía de plataformas. Téngase en cuenta que dicha doctrina se aplica a sectores o actividades que no requieren de un importante soporte patrimonial para su funcionamiento, sino que, por el contrario, tiene gran relevancia el elemento personal. En estos casos, se entiende que la contratación de personal relevante, en número y competencias, de la anterior contratista será criterio determinante para saber si ha existido o no trasmisión de empresa. Pues bien, en la economía tradicional ya es conocido, porque así se ha pronunciado los tribunales, que actividades de limpieza, seguridad, etc. caben dentro de este tipo de empresa que no requieren un importante soporte patrimonial y a las que le es de aplicación la doctrina de la sucesión de plantillas. No obstante, en empresas de economía de plataformas dedicadas a la limpieza o a la seguridad, sería posible argumentar que, con independencia de la actividad, la empresa para su funcionamiento requiere de un importante componente patrimonial –como es la propia plataforma y la marca– lo cual implicaría que no se puede aplicar la «sucesión de plantillas». Ello dejaría libertad para la nueva contratista o para la empresa cliente de contratar a los trabajadores sin verse sometida por ello a la sucesión de empresas y a las responsabilidades establecidas en el art. 44 ET. No obstante, esto es algo que los tribunales deberán decidir en su momento.

2.5. Concepto de centro de trabajo en plataformas

El Centro de trabajo es un elemento nuclear en el Derecho del trabajo. Cómo no podía ser de otra manera, en un derecho nacido del fordismo dónde la fábrica era el lugar de trabajo, pero a la vez el lugar de reunión, de encuentro, de protesta, de representación etc…, el Estatuto de los trabajadores regula gran parte de sus instituciones alrededor de este concepto. Así pues, será relevante para las instituciones sobre movilidad geográfica del trabajador, para la determinación,

en algunos casos, del convenio colectivo aplicable, para el computo de los umbrales de despido colectivo, para la representación unitaria y sindical, en materia de prevención de riesgos laborales, etc…

Sin embargo, en la economía de plataformas no existe un centro de trabajo físico. No nos encontramos, ante un simple teletrabajo en el que parte de la producción se realiza fuera del centro de trabajo, sino que se va más allá no habiendo relación entre la prestación del servicio y las oficinas de la empresa. Así pues, las oficinas pueden ser unos simples despachos para directivos que se encuentren en EEUU y la prestación del servicio se realice en Barcelona sin que exista un lugar físico de la empresa en Barcelona. En efecto, los servicios en la mayoría de casos se prestan directamente en la calle –reparto de comida– o en el domicilio del cliente –ej. limpieza–. Además, no existe regularidad en la relación entre el cliente y los trabajadores pudiendo cambiar esta cada semana, siendo asignados cada vez a un cliente distinto. Ello, dificulta poder entender que el centro de trabajo de los trabajadores de la empresa de economía de plataformas es la ubicación dónde se presta el servicio.

Por ello, parte de la doctrina se inclina por entender que la propia plataforma digital es el centro de trabajo. Un centro de trabajo virtual y no físico para una realidad cada vez más digital. No obstante, no siempre va a encajar la legislación que planeada para centros de trabajo físicos con trabajadores que se encontraban físicamente de forma diaria con trabajadores anónimos que no se conocen entre ellos y que trabajan juntos. En cualquier caso, serán los tribunales o la legislación los que, en su caso, deberán dar el «salto» de centro de trabajo físico a virtual.

2.6. Condiciones de trabajo

2.6.1. Tiempo de trabajo

Los horarios y la jornada es una de las cuestiones con mayor nivel de diferencia entre el modelo fordista –regulado por el Estatuto de los trabajadores– y el modelo de plataformas virtuales. En

efecto, en el modelo fordista todos los trabajadores debían llegar a la fábrica a la misma hora y estar durante la misma jornada o turno para que la fábrica pudiera funcionar. Esta necesidad hizo que, en la regulación laboral que tenemos, la potestad legal para determinar el horario ha recaído sobre el empresario, teniendo el trabajador solamente algunos derechos en materia de conciliación o en materia de un mínimo de jornada asegurada. Sin embargo, el modelo de plataformas digitales y la tecnología –apps y telecomuncicaciones– han permitido que la producción de servicios no requiera de una coordinación estricta en los horarios ni en la jornada de los distintos trabajadores que prestan servicios en una misma plataforma. Ello ha facilitado que las empresas permitan que los trabajadores tengan libertad de horarios y de jornada, esto es, que el trabajador pueda decidir –a veces dentro de algunos márgenes marcados por la empresa– cuándo desea trabajar y durante cuánto tiempo.

Sin embargo, la legislación actual parece poco compatible con esta flexibilidad. En efecto, el contrato de trabajo exige pactar un número determinado de horas mínimas –dado que el contrato de cero horas no es legal en nuestro país–. Además, ese pacto debe ser de antemano. Por ello, el trabajador no va a poder elegir en cada momento cuántas horas quiere trabajar, sino que debe atenerse a lo pactado en el contrato previamente. Por su parte, los horarios también deben estar determinados de antemano. Por lo que, desaparece esa posibilidad de «ocupar» los ratos libres e imprevistos del trabajador con pequeñas prestaciones de trabajo gracias a las plataformas colaborativas de trabajo.

2.6.2. Interrupciones, suspensiones y excedencias

Sin una fijación horaria clara y regular como la existente en el fordismo, la regulación de las suspensiones y excedencias pueden carecer de sentido. En el fordismo, se entiende que la falta de aparición del trabajador en el lugar de trabajo causa un perjuicio al empresario, por ello, las suspensiones y excedencias en el ordenamiento jurídico son causales. Esto es, no son libres para el trabajador, sino que deben res-

ponder a una de las causas tasadas por el ordenamiento jurídico. Sin embargo, gracias a la tecnología se supone que el trabajador tiene libertad de horarios y jornada precisamente porque la no aparición en el trabajo no causa perjuicio a la empresa – la teoría del modelo productivo establece que gracias al gran número de trabajadores apuntados en la plataforma siempre habrá algún trabajador disponible para prestar el servicio–. Así pues, las suspensiones y excedencias causales carecen de sentido. Por el contrario, solo parece necesario proteger el derecho a la reincorporación del trabajador en aquellos casos en los que haya decidido interrumpir la prestación –no conectarse a la plataforma– conforme la potestad o libertad concedida por la propia plataforma.

2.6.3 Vacaciones y permisos.

Por el contrario, la regulación de las vacaciones puede seguir siendo necesaria en cuanto al derecho a asegurar al trabajador una retribución equivalente durante ese periodo. Es decir, aunque exista libertad de horario y jornada y, por ello, no sea necesario, en principio, pactar la fecha de las vacaciones con el empresario, será igualmente necesario que de alguna forma se asegure que el trabajador puede subsistir durante su tiempo de descanso anual.

2.6.4. Salario

Una de las cuestiones más innovadoras en esta nueva forma de organizar el trabajo es la estructura salarial. En efecto, en un modelo de negocio dónde existe tanta libertad para el trabajador respecto a cuándo y durante cuánto tiempo trabajar, incluso respecto a cómo realizar el trabajo, las empresas hacen reposar la manera de controlar la calidad del servicio en los incentivos salariales[2]. De esta

[2] Ver «Un ejército de psicólogos presiona a los conductores de Uber para seguir trabajando», *MIT Technology Review*, https://www.technologyreview.es/s/7556/un-ejercito-de-psicologos-presiona-los-conductores-de-uber-para-seguir-trabajando

forma, la empresa dueña de la plataforma utilizará los incentivos salariales para asegurar que siempre haya suficientes trabajadores disponibles para servir a la demanda pagando más en horas de alto número de encargos. A la vez, pagará menos en momentos de baja demanda, para de esta forma los trabajadores tomando decisiones racionales autorregulen su disponibilidad. Incluso dejando libertad sobre en qué zonas trabajar –ej. reparto de comida o servicio VTC– la empresa pagará más o menos dependiendo de la demanda de servicios en unas zonas u otras. Por último, la empresa de plataformas pagará siempre por servicio realizado por el trabajador, no pagando las horas de disponibilidad sino van acompañadas de la realización de un servicio a un cliente.

En principio, en materia de incentivos, el Estatuto de los Trabajadores es completamente permisivo, pudiendo legalmente pactarse en el contrato de trabajo tantos complementos salariales como se desee y por las razones que la empresa considere oportunas (art. 26.3 ET). Por esta razón, no parece que los incentivos vayan a tener problemas jurídicos siempre que respeten el principio de igualdad y no discriminación, así como, el resto de límites legales impuestos a este tipo de complementos[3].

Más dificultad legal puede tener la falta de retribución de la disponibilidad del trabajador. El art. 30 ET establece que «Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo». De esta forma, si el empresario no tiene trabajo para darle a pesar de que el trabajador está disponibles –activo en la app– es posible que se entendiera que este último tiene derecho al salario como si hubiera realizado servicios.

No obstante, esta cuestión tendría fácil solución vía convenio colectivo si se pactaran pluses de disponibilidad mediante los cuales el trabajador tendría derecho al plus, pero no al salario completo, si está disponible pero no recibe encargos de clientes.

[3] En este sentido, ver Todolí Signes, A., *El bonus salarial*, Tirant lo Blanch, 2017.

3. Derechos colectivos

3.1. Libertad sindical

La aplicación del derecho fundamental a la libertad sindical como derecho fundamental parece indiscutible siempre que nos encotnremos en el ámbito del contrato de trabajo. Este derecho viene reconocido en primer lugar por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Esta Carta, en su artículo 12, reconoce el derecho de libertad de asociación, incluyendo el ámbito sindical y en su artículo 28 reconoce el derecho de negociación y acción colectiva, incluida la huelga, a los trabajadores y a sus organizaciones.

En España la CE dedica directamente dos artículos —7 y 28.1— a los sindicatos y a la libertad sindical.

Según el art. 7: *«Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos»*.

Por su parte, el art. 28.1 establece que: *«Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas e Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato»*.

3.2. Representación y participación de los trabajadores en la empresa

Mayor problema ocasiona la representación y participación de los trabajadores en la empresa. En efecto, como ya se ha comentado, el centro de trabajo es crucial para la representación de los trabajadores. Se entiende que es necesario un ámbito de confianza entre los representados tal, que solamente la cercanía física –misma ubi-

cación del trabajo– pueda asegurarla. Por ello, la regulación en materia de representación unitaria, delegados de personal, comité de empresa, etc… tiene como centro nuclear el centro de trabajo. Así,

a. Existirán delegados de personal en aquellos *centros de trabajo* de la empresa (o en las empresas con un solo centro de trabajo) que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores (art. 62.1 ET).
   En aquellos *centros de trabajo* que cuenten entre seis y diez trabajadores, puede existir un delegado de personal si los trabajadores del centro lo deciden por mayoría (SSTC 70/2006 y 71/2006, 13 de marzo; STS 10 marzo 2004, Rec. 2/2003).
   Si el *centro de trabajo* no alcanza los seis trabajadores no contará con representación unitaria, ni aunque los trabajadores así lo decidieran.
b. Existirá comité de empresa en cada *centro de trabajo* de la empresa cuyo censo sea de 50 o más trabajadores (art. 63.1 ET).
c. Existirá un comité intercentros en el caso de una empresa con *varios centros de trabajo*, cada uno con su propio comité. Se trata de un comité que no sustituye, sino que se superpone, a los comités de centro (o comités conjuntos) existentes y está sujeto a las siguientes exigencias (art. 63.3 ET).

En fin, el número de representantes a elegir como miembros del comité de empresa o como delegados de personal varía en función del número de trabajadores del *centro de trabajo* según escalas del art. 62 y 66 ET.

En definitiva, en un mundo digital sin centros de trabajo físicos –sino virtuales– será realmente complejo aplicar esta legislación. Se ha propuesto por algunos autores pasar a una única forma de representación y que esta sea la sindical. En efecto, en un mundo donde no existe centro de trabajo físico, puede carecer de sentido seguir manteniendo la representación unitaria dado que esta carece de legitimación «sociológica» para seguir existiendo. Sin un centro de trabajo con intereses definidos y distintos a los del resto de centros de trabajo, así como sin la cercanía «física» entre el representado y el representante, la principal finalidad de la representación unitaria desaparece.

Por su parte, los derechos de reunión, de asamblea, de usos de locales de la empresa por parte de los representantes unitarios o de las secciones sindicales, están una vez más pensando en un modelo productivo que tiene el centro de trabajo como núcleo de convivencia o de producción. Así pues, estos derechos requerirán adaptación en el mundo virtual dado que carecen de sentido cuando no existe el centro de trabajo. Derechos en materia de utilización del intranet corporativo, de utilización del portal o incuso del correo electrónico como forma de comunicación entre los representantes y los representados tendrán mayor significado y utilidad (ej. STC 281/2005).

En cualquier caso, lo que no cabe duda es que esta nueva forma de organizar el trabajo modifica los cimientos propios de la representación de los trabajadores en las empresas.

3.3. Negociación colectiva

La negociación colectiva como instrumento de regulación de condiciones de trabajo no parece verse alterada en gran medida por la nueva forma de organizar el trabajo. Mientras siga existiendo grandes grupos de trabajadores uniformes, los convenios colectivos serán una manera eficiente de regular dichas condiciones laborales de manera uniforme. No obstante, para que la negociación colectiva tenga legitimación en el mundo de las plataformas digitales, lo primero será resolver los problemas de representatividad apuntados en el apartado anterior.

3.4. Conflictos colectivos y huelga (ciberacciones)

La libertad de horarios y jornada por parte de los trabajadores supondrá un reto en materia de huelga. En efecto, las regulaciones respecto al preaviso de huelga y la prohibición de esquirolaje interno y externo tiene relativa justificación en un modelo de negocio dónde no existen horarios predefinidos. De esta forma, es probable que un día de huelga, trabajadores no huelguistas, que quizá no

tenían pensado trabajar, decidan hacerlo dada las mayores posibilidades de percibir ingresos. Incluso, es probable que los días de huelga, dada la reducción de trabajadores –oferta–, el algoritmo automáticamente aumente los salarios –incentivos– de aquellos que sí trabajen lo cual podría entenderse como un incentivo diseñado por la empresa para reducir los efectos de la huelga y por ello prohibido en nuestro ordenamiento.

En fin, una vez más, las previsiones normativas están pensando en un modelo de negocio dónde los horarios son prefijados por la empresa, por ello la necesidad del preaviso y la posibilidad de impedir que un trabajador no huelguista trabaje en un turno que no tiene asignado –prohibición esquirolaje interno–. No obstante, si no existen horarios ni jornada prefijada es probable que las protecciones del derecho fundamental a la huelga deban adaptarse.

Por su parte, los piquetes informativos tampoco tendrán relevancia excesiva si no existe un centro de trabajo físico. En efecto, el derecho de los trabajadores huelguistas a informar de las razones de la huelga a las puertas del centro de trabajo solamente tiene sentido cuando existe un centro de trabajo físico. Por esta razón, ya existen medidas de presión colectivas que sustituyen las anteriores: las llamadas ciberacciones. En un mundo virtual, la presión sobre el empresario se traslada al mundo virtual estableciendo comunicados en internet, foros, blogs o en redes sociales. De la misma forma, que con los piquetes tradicionales la jurisprudencia deberá determinar qué acciones entran dentro de la legalidad y de la razonabilidad en un ambiente de conflicto y cuáles exceden el derecho de huelga pasando a ser injurias o calumnias contra el empresario o la empresa.

4. La política del Derecho Laboral

En ciencias sociales una de las asignaturas impartidas es políticas sociolaborales la cuál tiene como objetivo hacer al alumno reflexionar, no solo sobre el derecho vigente, sino sobre *el deber ser* del Derecho laboral. Por esta razón, esta materia puede utilizarse e incorporarse al programa de la asignatura con relativa facilidad,

al ser un tema de crucial actualidad e interés que probablemente requiera intervención legislativa. Y si no intervención legislativa, sí al menos, un profundo debate al respecto.

4.1. El objeto del derecho del trabajo

Una de las razones básicas de la existencia de protección de los trabajadores es la desigualdad del poder de negociación, y la falta de una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de aceptar las condiciones de trabajo. En efecto, en la revolución industrial el obrero de fábrica no podía negociar sus condiciones contractuales libremente, dada la diferencia de poder ante el capitalista, propietario de la fábrica. Hoy en día, se podría estar ante la misma situación cuando hablamos de los «microemprendedores» en las plataformas digitales. Los prestadores personales de servicios en las plataformas digitales no pueden negociar sus condiciones para formar parte de la plataforma, sino que solamente pueden aceptarlas o rechazarlas.

Este desequilibrio es el principal causante de los riesgos a los que se someten, tanto el antiguo tipo de trabajadores como el nuevo; los bajos salarios, el exceso de «flexibilidad», la transferencia de los riesgos inherentes al negocio desde el empresario al trabajador, el «secuestro» de la clientela, etc (puestos de relieve por el informe Tylor y por el informe de la fundación FEPS). Hoy en día, el propietario de la plataforma fija las condiciones y los trabajadores deben aceptarlas o no trabajar. Por ello, el contrato de trabajo se basa fundamentalmente en normas imperativas no disponibles para las partes. La norma laboral debe imponerse a la voluntad de las partes, desde el momento en el que se comprueba que el desequilibrio de poder provoca que no exista una verdadera libertad contractual para el trabajador. En efecto, la legislación laboral, en su momento, impuso límites a la capacidad de aceptación de ciertas condiciones laborales por parte de los trabajadores (ej. salario minimo), al entender que estos no las aceptaban voluntariamente, sino que les eran impuestas por la contraparte.

Sumado a ello, el derecho del trabajo no tiene solamente por objetivo proteger a la parte contractualmente más débil, sino que

muchos de los preceptos aplicables a la relación laboral de trabajo responden a *intereses generales de la economía*. Pasamos ahora a ver algunos ejemplos.

Salario mínimo y temporalidad

En el S.XIX los trabajadores se amontonaban a la entrada de la fábrica –o en el campo– cada mañana a la espera de tener trabajo ese día. Los contratos eran diarios –sin ningún tipo de compromiso de fijeza o indemnización por despido– y el empresario podría elegir en cada momento el número de trabajadores con los que contar. Del mismo modo, el empresario podía realizar una subasta con el empleo, ofreciendo trabajo solo a los que estuvieran dispuestos a percibir menor cantidad en forma de retribución. Pues bien, todas estas características se parecen bastante al modelo descrito en el capítulo anterior. En las plataformas virtuales, los oferentes de trabajo pueden contratar, no ya por días, sino por tareas que pueden durar minutos o segundos, adaptando totalmente la mano de obra a las necesidades de cada momento. Ello deja totalmente desprotegido al trabajador que desconoce cuánto va a trabajar o si al minuto siguiente va a tener trabajo.

Sumado a ello, el gran número de participantes en las plataformas provoca una subasta a la baja del valor del trabajo (Informe FEPS). La inmensa competencia creada entre los trabajadores –que supera de forma inimaginable la que pudiera existir en el S. XIX– irremediablemente conlleva que el precio del trabajo caiga al mínimo de subsistencia o incluso por debajo. En concreto, se han realizado estudios que demuestran que, en estas plataformas, los trabajadores, con independencia de la retribución por tarea, van a trabajar hasta que obtengan las ganancias que se proponen (mínimo de subsistencia). Es decir, dado que tampoco se aplican reglas sobre jornada máxima, los trabajadores, aunque estén percibiendo salarios por dejado del mínimo de subsistencia, aceptarán la tarea y, simplemente, continuarán trabajando, las horas que sean necesarias, hasta que alcancen las mínimas ganancias que les permiten sobrevivir (Horton, J. J. y Chilton. L. B, 2010, p 216).

Por otra parte, cabe mencionar que la normativa sobre salarios mínimos no solo pretende proteger a los trabajadores, sino al mercado en general. Los bajos salarios de los trabajadores impiden que exista capacidad de compra en la sociedad perpetuando una espiral negativa de decrecimiento y desempleo. Por lo que, el salario mínimo es la respuesta legislativa existente que detiene esa espiral. Si, a través de la figura de los autónomos, «sacamos» a la mayoría de la fuerza de trabajo de dicha regulación, podrían volver los peligros de una débil demanda interna derivada de un escaso poder de compra de los ciudadanos.

Jornada máxima de trabajo

No es necesario recordar que hasta la imposición de la jornada 8 horas diarias de trabajo las jornadas de los trabajadores eran muy superiores. Hoy en día, las estadísticas confirman que gran parte de los participantes en este tipo de plataformas virtuales tienen otro empleo a tiempo completo, pero necesitan trabajar más para obtener unos ingresos suficientes (Teodoro, R., 2014, p. 5 Informe Taylor, Informe FEPS). Se observa que conforme los salarios han ido disminuyendo en el empleo tradicional, los trabajadores necesitan complementar sus ingresos con otras formas de trabajo alternativas, en este caso, recurriendo a trabajos «flexibles» donde pueden prestar servicios solamente en el «tiempo libre». Sin embargo, esta «flexibilidad» no pude verse como ventajosa para los trabajadores desde el momento en el que muchos de ellos cuentan con jornadas completas de trabajo a lo que, además, deben sumar más horas de trabajo. Por ello, estas personas no están libremente eligiendo este tipo de trabajo, sino que los bajos salarios «fuerzan» a aceptar este tipo de situaciones.

Por otra parte, la existencia de jornada máxima no solamente beneficia a los trabajadores, sino que beneficia a la sociedad en general. En primer lugar, las extensas jornadas laborales provocan mayores problemas de salud que acaba pagando, en muchos casos, la sociedad en general. Pero, además, las jornadas máximas también responden a una cuestión de reparto del trabajo con objetivo de re-

ducir el desempleo. Existen intereses sociales, detrás de estas legislaciones, que siguen siendo aplicables con independencia de la forma en la que se organice el trabajo –subordinada o independiente.

Retribución en especie

La legislación laboral también tuvo que impedir que algunos empresarios pagaran a sus trabajadores en vales –en vez de en dinero– que solo pudieran gastar en las tiendas y economatos del empresario (Convenio de la OIT nº 95 sobre la protección del salario de 1949). Hoy en día, en algunos casos, se vislumbra el mismo tipo de comportamiento. La plataforma de Amazon permite que los solicitantes de trabajo paguen a sus trabajadores con dinero que solamente puede gastarse para comprar en Amazon.

Una vez más, la permisibilidad de esta situación no solo perjudica a los trabajadores sino al mercado en general. La restricción en la capacidad de compra de los ciudadanos hacia una sola compañía reduce el mercado y la competencia provocando clientelas cautivas y aumentando los mercados monopolísticos.

Trabajo infantil

Algunas empresas en la economía de plataformas retribuyen el trabajo en «crédito» que puede gastarse solamente en videojuegos. Esto ha preocupado a parte de la doctrina, dado que esta forma de retribución puede incentivar el trabajo infantil (Aloisi, 2015, p 9). En efecto, algunos estudios ya han mostrado que parte de los «microempresarios» en las plataformas virtuales online son menores de edad que prestan servicios en su tiempo libre (Teodoro, 2014, p 240).

Mora accipiendi

El desequilibrio de la posición negociadora de las partes puede fácilmente provocar que ciertos riesgos o errores sean trasladados

a la parte de abajo de la cadena: al trabajador. En concreto, en las fábricas, o en el campo, cuando se remuneraba a destajo, o según el rendimiento, los trabajadores sufrían la carga de los retrasos, la falta de aprovisionamiento o cualquier otro tipo de desajuste administrativo causado por la empresa. De esta forma, cuando no se podía producir en la fábrica, debido a estos "errores" de la parte empresarial, el trabajador se encontraba a disposición del empresario, pero sin percibir remuneración. Con el tiempo, la ley reguló este tipo de situaciones impidiendo que se pudiera hacer recaer sobre el trabajador los errores o ineficiencia de la empresa (art. 30 ET). Ahora, con la economía «on-demand» se vuelve a hacer recaer los costes provocados por este tipo de ineficiencias sobre la parte vulnerable (Informe FEPS). Téngase en cuenta que estas normativas –que impide que se haga recaer los costes sobre el trabajador–, no solo benefician a los propios trabajadores, sino también a la productividad nacional. Si la empresa puede hacer recaer sus riesgos y sus errores sobre los trabajadores, no tendrá incentivo alguno para mejorar su organización, ni su productividad, ni invertir en mejoras.

Variabilidad del salario

A vueltas con el tema salarial, los estudios económicos demuestran que es mucho más eficiente para la sociedad en general que el trabajador perciba una parte del salario de forma fija o invariable. Por las siguientes razones:

- La aversión al riesgo de los trabajadores; la primera razón es que los trabajadores (consideradas personas individuales) no soportan bien el riesgo, es decir, las variaciones en los ingresos les provocan mayores costes que a los empresarios. Para los trabajadores la variabilidad en el salario implica grandes costes basados en la necesidad de mantener a la familia, pagar la hipoteca, etc . Así pues, derivado del papel «cuasialimenticio» del salario las variaciones en éste complican sumamente la vida del trabajador.

ii Limitaciones en el mercado del crédito para los trabajadores; la teoría económica establece que un agente económico que se enfrenta a variaciones en sus ingresos durante su vida acude al mercado de capital para coger prestado hoy lo que en un futuro espera tener. Y al revés, si es en el presente cuando tiene un excedente de dinero, éste lo ahorrará para cuando tenga menos. Pues bien, esta teoría funciona en mercados de capital perfectos, donde existe información perfecta, pero en la realidad los mercados de capital suelen estar cerrados para la mayoría de trabajadores –autónomos y subordinados–, lo que hace que no puedan reducir la volatilidad en sus ingresos a través del uso de estos mercados financieros. Por su parte, las empresas tienen mayor facilidad de acceso al crédito, por lo que ellos sí pueden hacer frente a las variaciones en los ingresos con mayor comodidad.

iii Limitaciones a la hora de asegurar el riesgo. Otra opción que tienen los agentes que son adversos al riesgo es auxiliarse en los seguros. El agente social, que conoce que sus ingresos pueden sufrir grandes variaciones que no desea, puede recurrir a asegurar tal riesgo. Pero, una vez más, los trabajadores –incluidos los microempresarios– difícilmente podrán asegurar ese riesgo en el mercado, por lo que deben recurrir a su empleador para que los provea de ese seguro.

iv Facilidad en la diversificación del riesgo: El empresario puede fácilmente reducir el total del riesgo que asume a través de la diversificación de sus inversiones en diferentes proyectos, cosa que es bastante más complicada para el trabajador, el cuál concentra todos los ingresos obtenidos en su capacidad de trabajo, por lo que no puede diversificar el riesgo de un salario variable.

Pues bien, todas estas cuestiones vistas siguen siendo aplicables a los llamados «microemprendedores». Los llamados «microempresarios» son adversos al riesgo, tienen limitaciones para acceder a los mercados financieros y de seguros, y, dado que dependen directamente de su fuerza de trabajo para subsistir, no pueden diversificar el riesgo.

En fin, económicamente, los «microempresarios» y los trabajadores tradicionales responden a la misma realidad social y y es posible que requieran también protección legislativa frente el desequilibrio existente entre las partes. Por esta razón, una de las primeras cuestiones que se plantea en el presente trabajo es que la verdadera cuestión futura a debatir será saber si la realidad, sobre la que pivota la protección ofrecida, es la misma. Por ello, si la realidad social y económica de los trabajadores en la economía colaborativa responde a la de los trabajadores tradicionales, es posible que, en tal caso, la legislación debiera protegerles frente a ciertos abusos con independencia de si su trabajo es subordinado o autónomo.

4.2. Planteamientos doctrinales que amplían el ámbito subjetivo de protección del derecho del trabajo.

En este sentido, las propuestas doctrinales de modernización del derecho del trabajo elaboradas en los últimos años pasan todas, por ampliar del ámbito subjetivo del derecho del trabajo. Ello no significa, en todos los casos, ampliar la definición de contrato de trabajo, sino por el contrario librar al Derecho del trabajo del anclaje del contrato de trabajo como ámbito de aplicación. En efecto, de una forma u otra, todas las propuestas apuestan porque el Derecho del trabajo no esté constreñido por la definición del contrato de trabajo, sino que su ámbito debería ampliarse a todo el «mundo del trabajo». Ello tendría como primera consecuencia que el trabajo personal, esté formulado bajo dependencia o independencia, estaría seguiría sujeto al Derecho del trabajo.

Las posiciones doctrinales, obviamente, difieren en cómo realizar la ampliación y en el tipo de protecciones debieran tener las relaciones personales de trabajo que entraran dentro del Derecho del trabajo, pero no dentro del contrato de trabajo.

La Comisión Europea, en un informe realizado bajo la dirección de Alain Supiot, tuvo como objetivo reformular el derecho del trabajo de tal forma que se liberara de las restricciones del trabajo subordinado bajo el contrato de trabajo. La idea central en el «informe

Supiot» fue la de reconocer y concienciar sobre la existencia de un amplio rango de situaciones en las que los ciudadanos están trabajando a pesar de no encontrarse bajo un contrato de trabajo. De hecho, el informe Supiot no se limitaba a ampliar el ámbito subjetivo de la disciplina al «trabajo no subordinado» sino también al «trabajo no remunerado» (ej., cuidados dentro de la familia o tareas domésticas sin retribución). La ambiciosa propuesta configuraba un «statut professionnel» o estatuto profesional donde se incluirían todos aquellos que prestaran servicios de mano de obra. No obstante, en dicha propuesta este estatuto se limitaría a conceder derechos de Seguridad Social. Esto es, Supiot proponía desligar la protección de Seguridad Social de la existencia de un contrato de trabajo. Efectivamente, uno de los primeros problemas con los que se encuentran los trabajadores autónomos es su desprotección en materia de Seguridad Social respecto a sus homólogos trabajadores (Informe Parlamento Europeo). Por su parte, este es el campo donde más se avanzado en los últimos años –a pesar de seguir existiendo importantes diferencias–.

También Lyon-Caen, en su momento, propuso integrar en el Derecho del trabajo relaciones personales de trabajo distintas al contrato de trabajo. En este sentido, propuso «un derecho del trabajo para trabajadores distintos de los existentes en el modelo del derecho del trabajo», a su vez, describió qué principios legales debían ser aplicables a trabajadores distintos de los trabajadores subordinados.

En una línea similar, es interesante la reciente propuesta realizada por Freedland y Kountouris. Estos autores también proponen el abandono de la noción subordinación como definidor del ámbito del Derecho del trabajo. Se debe notar que estos autores no proponen la modificación del ámbito subjetivo del contrato de trabajo –que seguiría limitándose a la subordinación–, sino que su propuesta es incluir dentro del ámbito del Derecho del trabajo otras relaciones de trabajo personales que actualmente se encuentran en el derecho privado.

Se parte de la idea de que actualmente se está ante un sistema binario en las prestaciones personales de trabajo; por una parte, el contrato de trabajo –regulado por el derecho del trabajo– y, por otra, el resto de prestaciones de trabajo que caben todas dentro del

derecho privado. Sin embargo, esta división imputa una idea, quizá errónea, de que todas las prestaciones de trabajo reguladas por el derecho civil son idénticas. Este argumento viene reforzado por el hecho de que el derecho civil, en su regulación, no distingue entre la prestación de servicios personales y los no personales. En efecto, la regulación aplicable a un contrato de prestación de servicios entre una empresa y un trabajador autónomo será la misma que entre una empresa y otra empresa. Ante ello, estos autores proponen que el derecho del trabajo debería ampliar su ámbito a todas las prestaciones de trabajo realizadas personalmente. Con ello, se pretende que el derecho del trabajo deje de centrarse en el contrato de trabajo para pasar a centrarse en «la persona que trabaja».

Por su parte, esta propuesta doctrinal no propugna una equiparación en los derechos y deberes de todos «las personas que trabajan» con los derechos y deberes del contrato de trabajo, sino que habría que realizar diferenciaciones respecto al contenido obligacional según las necesidades de cada relación jurídica. En definitiva, estos autores proponen una ampliación del ámbito subjetivo del Derecho del trabajo a través del establecimiento, de lo que podría llamarse, una lista de relaciones laborales especiales que no se limitarían a las relaciones laborales dependientes, sino que se incluirían las no realizadas bajo dependencia. Con ello, a modo orientativo, los autores establecen una lista de prestaciones personales de trabajo que deberían estar insertas dentro del derecho del trabajo como, por ejemplo; las profesiones liberales, los autónomos, los consultores externos, los agentes comerciales, etc.

Referencias bibliográficas

Aloisi, A., «Commoditized Workers. The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps». *SSRN,* 2015.

Horton, J. J. Y Chilton. L. B., «The Labor Economics of Paid Crowdsourcing» *Proceedings of the 11th* ACM *conference on Electronic commerce,* 2010.

Teodoro, R. *et al.*, «The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce», *CSCW»14,* New York, 2014.
Todolí Signes, A., «Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales (Gig economy)», en AAVV (Todoli Signes, A., (Dir)), Trabajo en plataformas digitales, Aranzadi, 2018.
Todoli Signes, *El trabajo en la Era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

PARTE II

III Premios de Investigación en Ciencias Laborales

Capítulo 3

La participación de los trabajadores ante los riesgos psicosociales. Un estudio de caso en centro de la Tercera Edad

Raúl Payá Castiblanque[1]
Universitat de València

Resumen

En la última década se ha producido un aumento de la prevalencia de los riesgos de origen psicosocial en las organizaciones derivado de la crisis económica y una corriente neoliberal de desregulación continua de las condiciones de trabajo y precarización laboral. En este contexto, el objetivo de la presente investigación, es demostrar la existencia de una correlación positiva entre la participación indirecta, colectiva y representativa de los trabajadores y la reducción y/o eliminación de los riesgos psicosociales en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se realiza en primer lugar, un estudio normativo del sistema de participación general y específico en seguridad y salud laboral observando sus fortalezas y debilidades. Con posterioridad, a partir del análisis de los datos de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) se estudia la posible relación positiva entre la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y la evaluación de riesgos psicosociales. Asimismo, se analizan las principales barreras internas para la participación activa de los trabajadores a través de mecanismos de negociación y codecisión con un estudio de caso en un centro de tercera edad.

[1] *E-mail* Raul.Paya@uv.es

Palabras clave: Riesgos psicosociales; participación; representación; negociación colectiva

1. Introducción, objetivos y metodología

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha estimado que el estrés, la depresión, la violencia en el trabajo, el acoso o la intimidación son responsables del 18% de los problemas de salud producidos en el entorno laboral, con un impacto económico de entre el 2,6% y el 3,8% del PIB de la Unión Europa. (Martínez y Sarrete, 2014).

Estos riesgos se diferencian de los tradicionales por su carácter transversal, extendiéndose en el espacio y en el tiempo (Moreno y Báez, 2010), puesto que afectan a características globales de la organización como la cultura e idiosincrasia empresarial, el clima psicosocial, el estilo de liderazgo, el diseño organizativo y aspectos subjetivos de la relación laboral.

Como consecuencia de dicho carácter transversal, los riesgos de origen psicosocial no cuentan con estándares objetivos de medición, lo que dificulta a los profesionales expertos en la materia su identificación, evaluación y prevención (Moreno y Báez, 2010). De hecho, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de entrevistas realizadas a expertos en la materia, ha concluido que dichos profesionales no disponen de los medios necesarios para evaluar y reducir los riesgos psicosociales, apuntando como posible solución, la participación de los trabajadores en el proceso de su identificación, evaluación y prevención (INSHT,2015b)

En este sentido cabe destacar, que «*en general, la evidencia internacional, aunque se considera todavía escasa, señala un efecto positivo de la participación de los trabajadores sobre las actividades y resultados en salud laboral en las empresas*». (García et al., 2013: 51).

Es por ello que se plantea como hipótesis de investigación la posible existencia de una correlación positiva entre la participación activa, indirecta, formal, colectiva y representativa de los trabajadores y la eliminación y/o reducción de los riesgos nuevos y emergentes

de origen psicosocial en el marco del sistema español de relaciones laborales.

A tal efecto, se consideran antecedentes de esta investigación, en primer lugar, los estudios de casos realizados por Walters y Nichols (2006) que identificaron como la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo presentaba efectos positivos sobre el cumplimiento de las leyes y normas en materia preventiva. Por su parte, Instituto per il Lavoro (2006) observo una correlación positiva entre la presencia de representantes de seguridad y la satisfacción de los trabajadores en un 52% de los casos. Finalmente, hemos revisado el estudio de Robinson y Smallman (2013) comprobando que en un 61% de los casos la participación activa de los representantes de los trabajadores tiene un impacto positivo en la reducción de la accidentabilidad laboral.

Aun representando una línea de investigación relevante, estos estudios no tratan de manera específica el impacto de la participación de los trabajadores ante los riesgos psicosociales objeto central de la investigación, sino que se refieren a los riesgos laborales en general. Tampoco realizan, puesto que no era su objetivo, un estudio sobre las particularidades del sistema español de relaciones laborales.

Así las cosas, el objetivo general de nuestra investigación es demostrar que la participación de los trabajadores a través de sus representantes en el establecimiento de políticas de recursos humanos y la regulación de condiciones de trabajo tiene una influencia positiva en la reducción y/o eliminación de los riesgos psicosociales.

La metodología utilizada para realizar la investigación es mixta: por un lado, se realiza un estudio jurídico de los sistemas de representación en seguridad y salud laboral, por otro, se efectúa un análisis estadístico en base a la explotación y análisis principalmente de la encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos emergentes (EU-OSHA, 2014; INSHT 2015a). Para el estudio de caso, se utilizará el método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) que utiliza una metodología cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.

2. Sistema de participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral

En nuestro país, el sistema de participación de los trabajadores en materia preventiva es complejo ya que, derivado de la transposición de la Directiva Marco (89/361/CEE), el artículo 34 de la LPRL, añade un nuevo sistema participación / representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral a los ya existentes, siendo preciso realizar la distinción entre la representación tradicional (unitaria y sindical) y la nueva y especializada en materia de prevención (Agra, 2005)

En este sentido, se puede determinar que la representación tradicional, es la contemplada por los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores que regula el derecho de la representación colectiva a través de elección de delegados de personal y comités de empresa respectivamente, correspondiendo los primeros a los centros de trabajo que disponga menos de 50 trabajadores, y los segundos a aquellos con una plantilla de 50 o más empleados. A esta representación unitaria, se le añade la representación sindical a través de los delegados de Secciones Sindicales que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical, conformando el sistema dual de representación de las relaciones laborales nacional.

La nueva representación especializada *«no es algo innovador y/o derivado de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)»* (García, 2009: 129) puesto que sigue la misma lógica que la representación unitaria creando órganos de representación especializados inspirados en los tradicionales siendo estos los delegados de prevención cuando el centro de trabajo tiene entre 6 a 49 trabajadores (art. 35.1 L.P.R.L.), que a su vez, serán miembros del comité de seguridad y salud en los centros de trabajo con 50 o más trabajadores (art. 38.2. L.P.R.L.), llegando incluso a no considerarse como nuevos órganos de representación (Sala, 2014: 200), en tanto que *«serán designados por y entre los representantes del personal»* (art 35.2. L.P.R.L).

En este sentido, el hecho de que la norma determine la elección de los delegador *«por y entre»* significa que los electores y elegibles

son coincidientes, siendo los *«delegados de personal»* los que participarán en la elección de entre ellos mismos.

No obtante, como veremos más adelante, el artículo 35,4 de la L.P.R.L deja un amplio margen de actuación, puesto que los convenios colectivos pueden establecer otros sistemas de designación, siempre qu se garantice que la designación corresponda a los delegados de personal o los trabajadores, abriendo una vía para mejorar la representatividad más alla de los que tienen la condicion de representantes unitarios o sindicales (STS de Cataluña, de 7 de marzo de 2001, Rec 8352/2000).

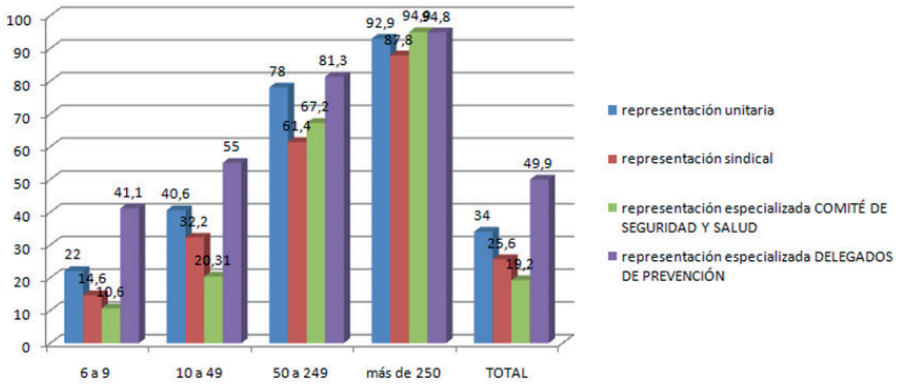
Asimismo, y más allá del debate jurídico, se considera que: *«… al final y en la práctica cotidiana, la estrategia sindical alcanza habitualmente a los delegados de prevención, quienes verán a menudo limitada su autonomía real de forma indirecta, merced a la fuerte sindicalización de la representación unitaria» (*Agra, 2005: 33).

Es decir, en la práctica, los representantes unitarios son elegidos entre los trabajadores normalmente sindicados, coincidiendo en muchas ocasiones la representación sindical, unitaria y especializada en la misma persona, sobre todo en las empresas más pequeñas, lo que dificulta las funciones de representación en seguridad y salud laboral, puesto que dispondrán del mismo crédito de horas de representación para realizar ambas funciones (art. 37.1. de la L.P.R.L), salvo que se mejore su regulación en la negociación colectiva.

En este sentido, tan solo un 11,1% de los convenios registrados hasta diciembre de 2017 han establecido estas cláusulas de horas de representación en salud laboral según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Según la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2015, pese a que el sistema de representación tradicional y especializado tiene competencias en seguridad y salud laboral, el resultado en cuanto a nivel de cobertura real es moderado (*gráfica 1*), puesto que solo un 49,9 % de los centros de trabajo tiene alguna de las formas de representación, constatando que la solución legislativa, no pasa por la creación y acumulación de nuevos y complejos sistemas de representación, sino sistemas que generen mayores niveles de cobertura.

Gráfica 1
Nivel de cobertura de la representación tradicional y especializada



Fuente: INSHT (2015). Elaboración propia

Para la generación de mayores niveles de cobertura, el legislador debería establecer un sistema de representación que llegue a penetrar en las empresas más pequeñas, puesto que se pude constatar como el nivel de representatividad mantiene una correlación positiva con el tamaño de los centros de trabajo, ya que, en aquellos de más de 250 trabajadores el nivel de presencia del sistema dual y especializado de representación es superior al 90%, mientras que en las empresas más pequeñas la presencia de delegados de personal y sindicales es del 22% y 14,6% respectivamente, llegando al 41,1% en los casos de la representación especializada a través de los delegados de prevención, dando como resultado una moderada cobertura puesto que según el Instituto Nacional de Estadística en el año 2017 el 90,03% de las empresas son micropymes con plantillas inferiores a diez trabajadores.

El establecimiento de un sistema de delegados de prevención territoriales sectoriales de carácter supra empresarial, puede suponer una solución real a la escasa presencia de representación de los trabajadores en las microempresas y pymes españolas, contribuyendo a solucionar la vulnerabilidad de los trabajadores en los procesos de

subcontratación, ya que «*en estas empresas, la participación de los trabajadores es percibida como no útil debido al estricto control del contratista. Es el contratista quien establece las normas de seguridad y salud, independientemente del subcontratista, lo que a su vez afecta a la participación de los trabajadores*» (Santos, et al, 2017: 38).

La viabilidad legal para mejorar el sistema de representación en seguridad y salud laboral de aquellas pequeñas empresas y subcontratistas a través de delegados territoriales es elevada, ya que a través del artículo 35.4 de la LPRL, tal y como se ha mencionado, la negociación colectiva permite su creación. Sin embargo, el avance de las estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social registradas hasta diciembre de 2017, muestra que la negociación colectiva está infrautilizada en este ámbito, puesto que tan solo un 6,97% de los convenios colectivos firmados, establecen sistemas de designación distintos a la LPRL, con una tasa de cobertura del 6,57% de los trabajadores.

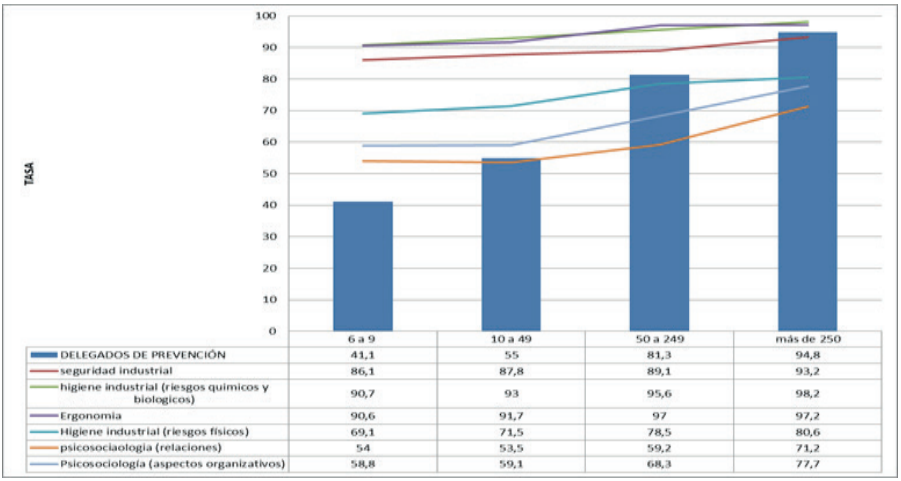
3. Resultados: correlación entre la presencia de representantes y la gestión de la prevención de riesgos psicosociales

Llegado a este punto, nos centramos en validar la hipótesis de investigación, observando el impacto de los representantes de los trabajadores sobre los procesos de evaluación y planificación de la acción preventiva para reducir o eliminar los riesgos psicosociales.

Los resultados (*gráfica 2*) muestran una fuerte correlación positiva entre la presencia de los representantes de los trabajadores y la realización de evaluación de riesgos en las distintas disciplinas (r=0,9360 seguridad; r=0,9921 y r= 0,9958 higiene industrial; r=0,9732 ergonomía; r= 0,8885 y r= 0.9548 psicosociología, relaciones y condiciones, respectivamente). No obstante, el impacto en cuanto a la tasa, es mucho mayor en la evaluación de riesgos psicosociales, sobre todo en aquellas empresas de más de 50 trabajadores donde existe un comité de seguridad y salud laboral mostrando mayor impacto en la evaluación de condiciones de trabajo (horarios, estilos de dirección, vacaciones, espacio físico de trabajo, sistema de

comunicación / información, sistema de evaluación / remuneración, etc..). En este sentido, la presencia de delegados de prevención en los centros de trabajo es explicativo del 78,9% y 91,1% de evaluaciones de riesgos que contemplan los riesgos de origen psicosocial (r2= 0,789 relaciones y r2= 0,911 condiciones de trabajo).

Gráfica 2
Correlación entre el nivel de representatividad y la presencia de evaluación de riesgos por especialidad preventiva



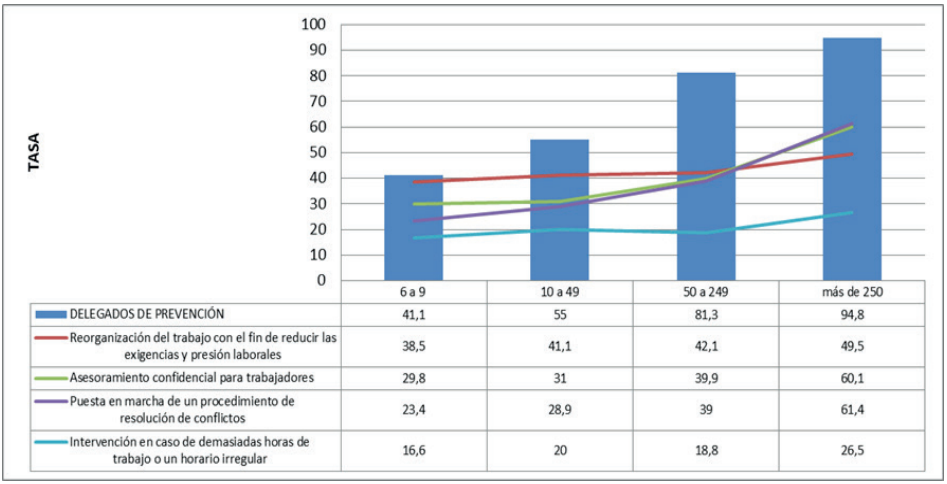
	6 a 9	10 a 49	50 a 249	más de 250
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	41,1	55	81,3	94,8
seguridad industrial	86,1	87,8	89,1	93,2
higiene industrial (riesgos químicos y biologicos)	90,7	93	95,6	98,2
Ergonomia	90,6	91,7	97	97,2
Higiene industrial (riesgos físicos)	69,1	71,5	78,5	80,6
psicosociaologia (relaciones)	54	53,5	59,2	71,2
Psicosociología (aspectos organizativos)	58,8	59,1	68,3	77,7

Fuente: ECNT (2015) y ESENER-2 (2015). Elaboración propia.

Del mismo modo que ocurría en la fase de evaluación de riesgos psicosociales, la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo tiene una fuerte correlación positiva en el establecimiento de medidas de prevención ante tales riesgos (*Gráfica 3*) (r=0,8916; r= 0,9051; r= 0,9371; r= 0,8008), siendo un factor determinante explicativo de la existencia del 79,4% de las medidas de prevención establecidas para reorganizar el trabajo, del 81,9% para el asesoramiento confidencial, del 87,8% para la resolución de conflictos y del 64,1% de intervenciones sobre la jornada laboral. No obstante, se observa como la evolución de la tasa de planificación de medidas no es tan marcada como en el caso de la evaluación

de riesgos, y su nivel de implementación es reducido puesto que solo en las empresas de más de 250 trabajadores se alcanzan algunos valores cercanos al 60%.

Gráfica 3
Correlación entre el nivel de representatividad y la planificación de medidas de prevención de riesgos psicosociales



	6 a 9	10 a 49	50 a 249	más de 250
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	41,1	55	81,3	94,8
Reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión laborales	38,5	41,1	42,1	49,5
Asesoramiento confidencial para trabajadores	29,8	31	39,9	60,1
Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos	23,4	28,9	39	61,4
Intervención en caso de demasiadas horas de trabajo o un horario irregular	16,6	20	18,8	26,5

Fuente: ECNT (2015) y ESENER-2 (2015). Elaboración propia.

Este menor impacto «*parece dar credibilidad a la hipótesis de que es la empresa la que define el ámbito dentro del cual puede tener lugar cualquier discusión sobre prevención de riesgos laborales*» (Santos, et al. 2017: 45). Es decir, la presión de los representantes de los trabajadores ante la evaluación de los riesgos psicosociales tiene un impacto positivo, puesto que no cabe olvidar que es una obligación legal, pero a la hora de negociar mejoras en las condiciones de trabajo, la empresa establece las medidas de prevención que precise oportunas, considerando desde una perspectiva técnico-legal, que disponen los medios técnicos para solucionar todo tipo de problemas anulando de esta manera a las organizaciones sindicales como interlocutores válidos en muchas ocasiones para el establecimiento de medidas de prevención ante los riesgos laborales en general y los psicosociales en particular.

De hecho, uno de los principales indicadores sobre el sistema cultural y liderazgo empresarial lo aporta la encuesta ESENER-2, al indagar sobre los motivos por los que la dirección de las empresas realizan acciones en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo de manifiesto el predominio de la perspectiva técnico-legal de las organizaciones empresariales puesto que las palancas del cambio hacia una mejora de los sistemas de prevención vienen motivadas por cumplir la legalidad en un 90,5 % de los casos, seguido en un 91.1% de respuestas afirmativas, para evitar sanciones de la inspección de trabajo, demostrando con claridad la filosofía de cumplimento de créditos legales por miedo a sanciones económicas, dejando de lado otras perspectivas más transformacionales.

Otro de los indicadores relevantes para identificar el sistema cultural y liderazgo empresarial, es el análisis de la modalidad de integración de la prevención.

En este sentido, se precisa necesario hacer mención al artículo 10 del Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, según el cual la integración de la prevención en la empresa se realizará a través de cuatro modalidades: asunción por el propio empresario, designación de uno o varios trabajadores, constituyendo un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Asimismo, la Directiva Marco 89/391/CEE establece en su artículo 7.3, que, como norma general la dirección de la empresa deberá integrar la prevención con medios propios y, de manera alternativa, cuando a través de los mismos no sea posible dicha integración, se podrá hacer uso de medios externos especializados.

Pese a que la norma manifiesta la preferencia por el uso de medios propios, la encuesta nacional de gestión de la seguridad y salud de las empresas (ENGE) realizada por el INSHT en 2009 (*Tabla 1*), informa que en un 72,8 % de los casos la dirección de la empresa opta de manera automática por integrar los sistemas preventivos a través de servicios de prevención ajeno.

Tabla 1
Modalidades de integración de la prevención de riesgos elegida por los administradores

Modalidades de gestión de la prevención	% empresas
El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos de la empresa	15,0
Se dispone de un servicio de prevención propio	4,9
Se dispone de un servicio de prevención mancomunado	4,2
Se recurre a servicios de prevención ajenos a la empresa	72,8
El empresario asume personalmente la función de prevención de riesgos	9,9
Ninguno	10,1
NS/ No contesta	0,6

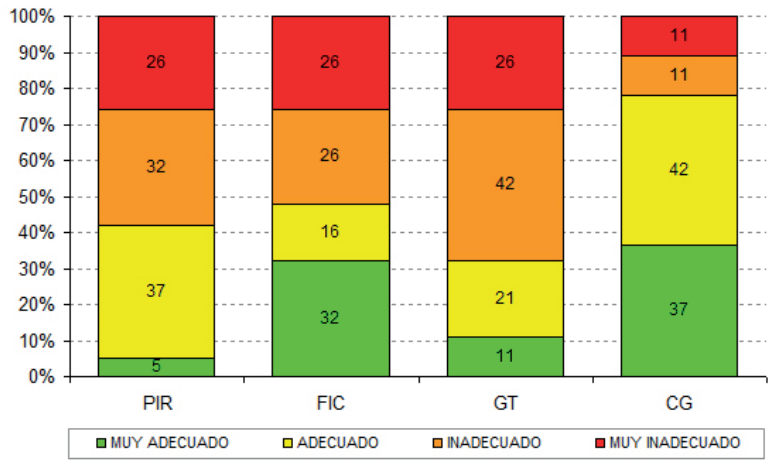
Fuente: INSHT (2009). Elaboración propia.

Esta situación denota la poca implicación de las empresas en integrar verdaderamente en sus sistemas de producción la prevención de riesgos laborales, limitándose generalmente a un mero trámite para cumplir con la legalidad vigente en la materia, tal y como manifiestan expertos de prevención consultados por el INSHT:

> Venimos de una situación, de una norma que en principio establecía que tenía que ser asumida desde el interior de la empresa, pero el desarrollo normativo nos ha llevado a que se externaliza, se externaliza en la pequeña empresa, en la microempresa, se externaliza no sólo a través de servicios de prevención ajenos y acreditados, se externaliza no sólo a través de gestores y asesores, en las microempresas eso ya es tremendo, porque aquello sí que es la mini prevención, o sea, nada, solamente un pequeño documento y ya está (INSHT, 2015b: 29).

La opción mayoritaria por la externalización de la gestión de los sistemas de prevención por parte de las direcciones de las empresas, tiene consecuencias negativas sobre la participación de los trabajadores en la materia y, en mayor medida, sobre los riesgos psicosociales, porque en muchas ocasiones los técnicos de prevención de organizaciones externas generan desconfianza en los trabajadores puesto que los ven como un órgano de fiscalización y control al servicio de la empresa, mientras que los recursos propios tienen mayor aceptación dado que «*…trabajan con nosotros día a día en el mismo lugar de trabajo, compartiendo nuestros riesgos y problemas; Que los hace muy interesados en resolver los problemas de los trabajadores*». (Santos et al, 2017:41).

Gráfica 4
Resultados obtenidos por dimensión en centro de la tercera edad.



Fuente: INSL. Elaboración propia. Leyenda de las dimensiones: Participación, Implicación, Responsabilidad (PIR); Formación, Información, Comunicación (FIC); Gestión Del Tiempo (GT); Cohesión De Grupo (CG)

Los resultados obtenidos en el estudio de caso de un centro de tercera edad con dos delegados de prevención y con la externalización de la prevención de riesgos laborales (*Gráfica 4*) ponen de ma-

nifiesto tales barreras, en tanto que solo un 5% de los trabajadores han valorado como muy adecuado la dimensión de participación, implicación y responsabilidad, en línea con los datos analizados en la encuesta ESENER-2, puesto que se observa como existe una postura de arriba hacia abajo por parte de la dirección, que conlleva la perspectiva técnico-legal de la prevención de riesgos dejando poco espacio para que exista participación de los trabajadores en la organización y gestión de las condiciones de trabajo.

4. Discusión y conclusiones

Con la explotación y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos aportados por la encuesta ESENER-2, se ha confirmado que la presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo garantiza mejores niveles de implementación en todas las fases del proceso de prevención. Asimismo, se ha puesto de manifiesto cómo el impacto de la intervención de los representantes de los trabajadores sobre la evaluación de los riesgos psicosociales es mayor que en el caso de los riesgos tradicionales.

Sin embargo, dicha influencia es menor en lo referente a la planificación de acciones de prevención, como consecuencia de la perspectiva empresarial técnico-legal que excluye como interlocutores para el establecimiento de acciones de prevención a los representantes de los trabajadores que, a su vez, reclaman una perspectiva integral más amplia que abarque los riesgos psicosociales.

Por otro lado, se ha constatado que el sistema de representación de los trabajadores en materia de los riesgos laborales presenta deficiencias, puesto que la cobertura no llega a las empresas más pequeñas, posibilitando sólo la participación de los trabajadores de manera directa, lo que entraña una notable dificultad para que exista participación activa, puesto que a la propia naturaleza de las relaciones asimétricas de poder entre capital y trabajo se suma la perspectiva técnico-legal y una cultura paternalista de la prevención de riesgos laborales en la que los flujos de información son de arriba hacia abajo, imposibilitando la participación directa de los trabaja-

dores. Por ello, se ha propuesto, para mejorar los niveles de cobertura, establecer nuevos ámbitos de representación a nivel sectorial o territorial a través de la negociación colectiva.

Asimismo, se ha identificado como el sistema está fuertemente sindicalizado, haciendo que las diferentes funciones orgánicas de representación se concentren, frecuentemente, sobre la misma persona, lo que implica reducir las horas de representación en materia de prevención, salvo que se garantice su ejercicio a través de la negociación colectiva.

Finalmente, nuestra investigación ha puesto de manifiesto que, aun acreditándose la existencia de un impacto positivo de la intervención de los representantes de los trabajadores en la prevención de los riesgos psicosociales, se han identificado barreras internas para el ejercicio de dicho derecho, entre las que cabe destacar la falta de cultura y liderazgo empresarial.

5. Referencias bibliográficas

Agra, B. (2005). Participación y representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos en Castilla y León. *Revista de investigación económico y social de Castilla y León*, 13-109.

EU-OSHA. (2014). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging (ESENER-2).* Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

García, A., López, M., y Díaz, J. (2013). La Protección de la Salud de los Trabajadores en España: una Oportunidad para la Participación, la Negociación y el Consenso en el Marco de las Relaciones Laborales. *Revista andaluza de relaciones laborales*, 39-53.

García, M. (2009). La participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos laborales. *Pecvinia*, 121-147.

INSHT. (2009). *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSHT . (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) .

INSHT. (2015a). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España* . Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) .

INSHT. (2015b). *La organización preventiva de las empresas en España:característica distintivas frente a otros modelos europeos*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto per il Lavoro. (2006). *The Role of the Safety Representative in Italy.* Instituto per il Lavoro.

Martínez, F., y Sarrate, J. (2014). Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 36-47.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Robinson , A., y Smallman, C. (2013). Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. *Work, Emmployment & Society*, 674-693.

Sala, T. (2014). La consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes. En T. Sala, *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales* (págs. 197-221). Valencia: Tirant lo Blanch.

Santos, A., Gabaldon, D., Grau, A., Ingellis, A., y Muñoz, D. (2017). *Country report - SPAIN: Worker participation in the management of occupational safety and health - qualitative evidence from ESENER-2*. Luxembourgo: European Agency for Safety and Health at Work.

Walters, D., y Nichols, T. (2006). Representation and consultation on health and safety in chemicals: An exploration of limits to the preferred model. *Employee Relations*, 230-25.

Capítulo 4

El perfil del Auditor Socio-Laboral: una aproximación desde la práctica profesional

Lidia Chuliá Dasí[1]
Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
Universitat de València

Resumen

Cada vez más organizaciones entienden la importancia de gestionar y dirigir correctamente los recursos humanos para alcanzar los objetivos empresariales, pero para ello necesitan de herramientas que les permitan obtener información veraz y fiable sobre su situación. La auditoría socio-laboral gana relevancia en este contexto puesto que es un instrumento que mide y evalúa periódicamente las políticas y prácticas de las empresas, aunque la mayoría de éstas se muestran reticentes a aplicarla. Entre los obstáculos que debe superar la auditoría socio-laboral para hacerse un lugar estable en el mercado se encuentra la falta de reconocimiento oficial y social de la profesión, que produce desconcierto y desconfianza a clientes potenciales. Por su lado, el desconocimiento de quienes son los profesionales con los conocimientos y competencias adecuados para desarrollarla solo hace que empeorar la situación. Por todo ello, presentamos el presente trabajo donde nos centramos en definir el perfil del auditor socio-laboral con el objetivo de dar paso a una normalización y dotar de mayor prestigio a esta profesión.

Palabras clave: auditoría socio-laboral; experto; perfil auditor; requisitos; competencias; perfil profesional.

[1] * E-mail: lichuda@alumni.uv.es

1. Introducción

Recientemente se ha centrado la atención de muchas empresas en los recursos humanos por ser una fuente potencial de ventaja competitiva sostenible justamente por ser todo lo contrario a una máquina: irreproducibles, irreemplazables y escasos (Danvila-del Valle & Sastre-Castillo, 2007).

Es por esta razón que desde hace unos años ha crecido el interés de las empresas por medir y evaluar las políticas y prácticas que afectan a las personas como activo de la organización (Domínguez & Revilla, 2002), asegurando que sus procesos de gestión y sus prácticas son las más adecuadas en relación a los recursos disponibles en un momento dado.

Por ello, observamos una tendencia creciente a la contratación de los servicios de auditores/as socio-laborales pero aún quedan muchas barreras que superar para conseguir que los empresarios acepten por completo realizar estos procesos y beneficiarse de todas las ventajas que presenta a medio y largo plazo.

Uno de los obstáculos presentes hoy en día es la falta de reconocimiento oficial y social de la auditoría socio-laboral que produce desconcierto y desconfianza en los posibles clientes (Calvo, 2013a), y que el perfil requerido para ser auditor socio-laboral todavía sea una página en blanco incluso para aquellos que se dedican a esta profesión no hace más que agravar esta situación.

Los límites de quién puede ser auditor y quién no, la formación y los conocimientos exigibles, así como las competencias que debe dominar han intentado formalizarse en otras ocasiones, pero estas propuestas no han llegado a traspasar el ámbito privado.

A pesar de que en las Universidades existe un Máster oficial y se imparten títulos propios de auditoría socio-laboral, todavía no existen regulaciones legales para la profesión y ningún organismo se dedica a asegurar que los expertos cumplan una serie de requisitos mínimos, posiblemente porque todavía no existe de manera oficial ningún perfil del auditor socio-laboral.

Esta situación da lugar a un cierto desconcierto y desconfianza hacia el instrumento de la auditoría. Por un lado, las empresas ne-

cesitan de unos datos fiables y válidos que les den garantías de su buen funcionamiento mientras que, por otro lado, no existe acreditación que garantice que ese personal «auditor» realmente tiene las competencias necesarias para elaborar una auditoría socio-laboral de calidad.

Como respuesta a esta carencia, realizamos el siguiente trabajo que tiene como objeto establecer los requisitos del perfil auditor atendiendo a la bibliografía relacionada con la temática y la opinión de otros auditores socio-laborales mediante técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas.

Principalmente, trataremos de definir todos los elementos relativos a una profesión para conseguir trazar el perfil correspondiente al auditor socio-laboral, plasmando por escrito una descripción del puesto, su misión y funciones principales, relaciones y dependencias jerárquicas, salario medio, estudios requeridos, tiempo de experiencia previa y competencias relevantes para el puesto.

El resultado final de esta investigación pretende dar paso a una normalización de los requisitos mínimos para ser un auditor socio-laboral, lo que se espera que repercuta positivamente en el grado de confianza que las empresas depositan en los procesos de auditoría.

A su vez, aunque de forma indirecta, este escrito también persigue dotar a la profesión de mayor prestigio y reconocimiento limitando el acceso tan solo a aquellos que tengan las cualidades, conocimientos, capacidades y competencias necesarias para su desarrollo efectivo.

En palabras de Calvo (2013c) podemos decir que, en cierto grado, y al igual que se hace en la auditoría, en este trabajo realizamos una revisión del pasado del concepto para poder entender mejor su presente y dar propuestas de futuro.

2. Metodología, recursos, bases teóricas

La propuesta descrita se ha llevado a cabo mediante la combinación de diversas técnicas: un cuestionario distribuido entre auditores profesionales que se analiza para tratar de cumplimentar con la mayor exactitud posible una ficha del puesto de trabajo en cuestión

y una pequeña entrevista semiestructurada con el fin de recopilar información cualitativa sobre la temática.

En primer lugar elaboramos un cuestionario que nos permitiese recoger datos cuantitativos sobre el perfil auditor en el ámbito socio-laboral.

Este cuestionario ha sido distribuido entre diversos auditores socio-laborales, independientemente de su sexo, consiguiendo una muestra final de 12 participantes situados entre los 30 y los 70 años de edad y con estudios superiores universitarios.

Por otro lado, recogemos información adicional que hemos reunido contactando con los encuestados a través del correo electrónico o llamadas telefónicas.

A pesar de que la muestra final no está formada por un amplio colectivo de profesionales en el ámbito de la auditoría socio-laboral, con estos 12 participantes una gran parte del territorio español queda representado. Además, todos ellos son expertos en la auditoría socio-laboral, de forma que su opinión queda avalada por años de ejercicio profesional en la materia a estudio.

En segundo lugar, hemos realizado de manera complementaria una entrevista en profundidad a 3 reconocidos auditores del ámbito socio-laboral, con la intención de recoger información cualitativa útil para nuestro trabajo. En este caso, la muestra se compone de 3 auditores socio-laborales varones con estudios superiores universitarios. Estos, además, han sido seleccionados de entre la muestra utilizada para cumplimentar los cuestionarios y realizaron las entrevistas durante el *IV Congreso Nacional de Auditoría Socio-Laboral* organizado en Valencia el pasado 11 de Mayo de 2017.

Los participantes fueron: Andreu Palomo Peláez, Antonio Romero Nieto y Emilio del Bas.

Al igual que ocurre con los cuestionarios realizados, consideramos de gran relevancia las opiniones de estos individuos porque gozan de amplia experiencia en el sector (entre 15 y 19 años de ejercicio como auditor socio-laboral) y cuentan con una cartera amplia de clientes. Por ello, creemos que sus opiniones desde un punto de vista práctico de la auditoría socio-laboral nos resultan de gran utilidad en la realización de este trabajo.

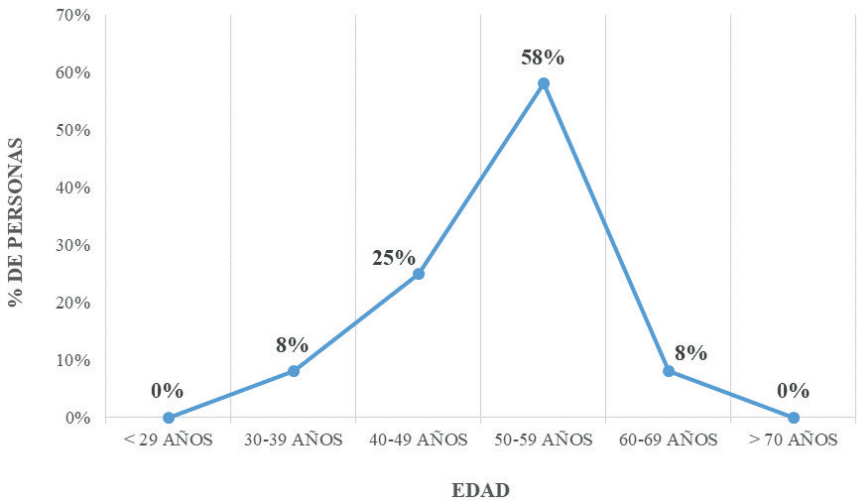
Así, por medio de estas tres técnicas hemos conseguido datos avalados por la opinión de los expertos encuestados y entrevistados. Una vez analizados, hemos utilizado los resultados obtenidos para para completar los apartados recogidos en la ficha del puesto de trabajo que pretendíamos elaborar y desarrollar una serie de conclusiones relacionadas.

3. Actividades y/o Resultados

En base a los cuestionarios realizados a los 12 auditores socio-laborales, hemos obtenido los resultados que presentamos a continuación.

En relación con la *Pregunta 1*, la encuesta muestra que de los 12 participantes la gran mayoría compuesta por el 58% se encuentra en el segmento de los 50 y los 59 años. Así, los datos apuntan a que la muestra está muy concentrada en este rango de edad, mientras que el resto están distribuidos entre los 30 y los 39 años (un 8%), entre los 40 y los 49 años (25%) y entre los 60 y los 69 años (8%).

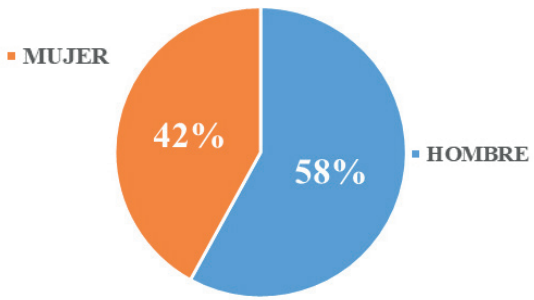
Fig. 1.
Edad del Auditor Socio-Laboral



Por tanto, como podemos ver en la *Figura 1*, el mínimo y máximo de edad que encontramos actualmente en esta representación del sector auditor en el ámbito socio-laboral oscilan desde los 30 hasta los 69 años.

En relación con la *Pregunta 2*, los datos obtenidos en la encuesta nos permiten establecer que de los 12 participantes el 58% son hombres, mientras que el restante 42% está compuesto por mujeres. La muestra, por tanto, ha sido bastante equilibrada. En la *Figura 2*, se muestra en un gráfico circular estos resultados con el objetivo de que sea más visual.

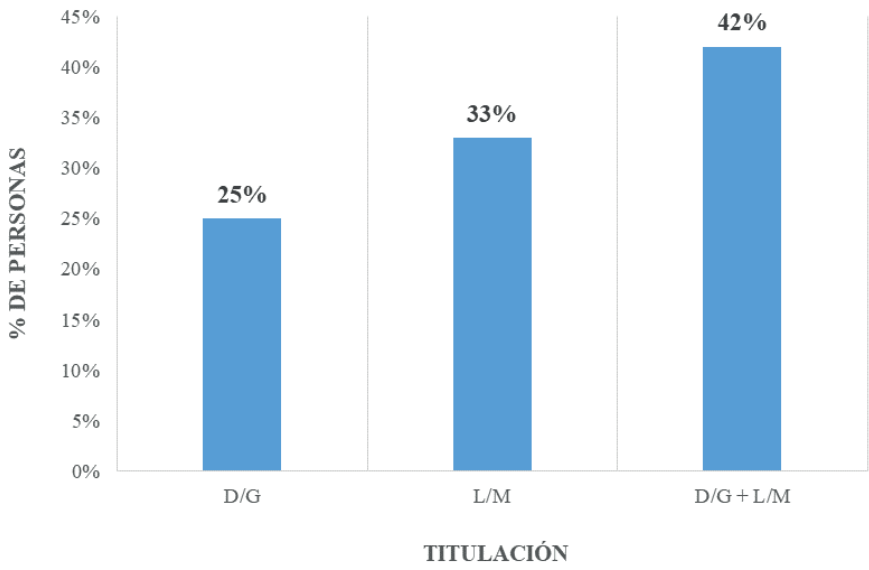
Fig. 2.
Sexo



En relación con la *Pregunta 3*, los datos muestran que todos los participantes tienen titulaciones en estudios superiores de tipo universitario. Además, como se puede observar en la *Figura 3*, un 25% de los encuestados tiene Diplomatura/Grado, un 33% tiene Licenciatura/Máster, y un 42% de los 12 encuestados está en posesión de ambas titulaciones (Diplomatura/Grado + Licenciatura/Máster).

Así pues, la muestra de nuestro estudio está configurada por 12 auditores socio-laborales en posesión de formación académica universitaria.

Fig. 3.
Titulación del Auditor Socio-Laboral

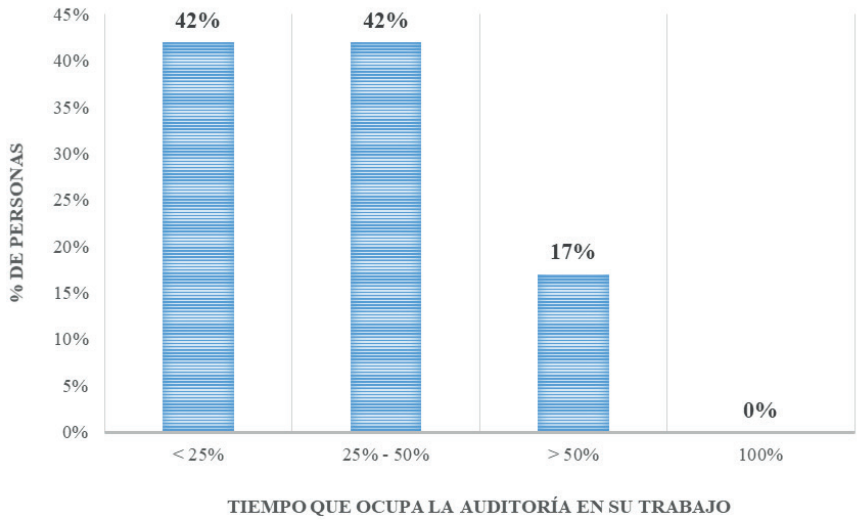


En relación con la *Pregunta 4*, según los datos recogidos por la encuesta que hemos representado en la *Figura 4*, el 84% de los 12 participantes destinan menos de un 50% de su tiempo de trabajo en su ejercicio como auditores, mientras que tan solo un 17% lo excede (aunque ninguno a tiempo completo).

En el segundo apartado de esta pregunta se pedía a los encuestados que indicaran cuál es su trabajo principal en caso de no superar el 50% del mismo como auditores. Así, las profesiones descritas han sido los siguientes:

- Abogado
- Consultor
- Asesor jurídico-laboral
- Asesor laboral
- Graduado social

Fig. 4.
Tiempo de trabajo ocupado como auditor



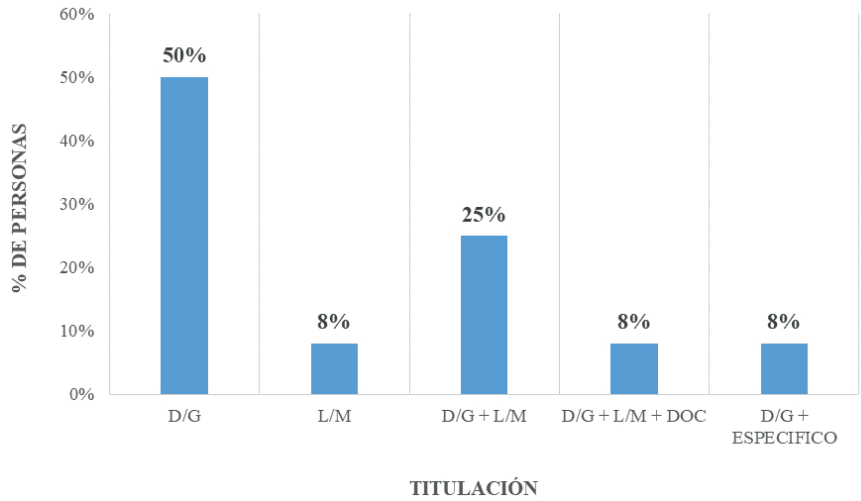
En relación con la *Pregunta 5*, los 12 encuestados coinciden con que son necesarios estudios superiores de tipo universitario para ejercer como auditor socio-laboral, aunque en algunos casos indican combinaciones de diversas categorías preestablecidas en el cuestionario.

Más concretamente y como puede observarse en la *Figura 5*, un 50% de ellos considera que deben haber cursado *Diplomatura/Grado*, mientras que un 25% opta por una combinación de *Diplomatura/Grado + Licenciatura/Máster*.

El resto de los participantes, dividen su opinión entre *Licenciatura/Máster*, *Diplomatura/Grado + Licenciatura/Máster + Doctorado* o *Diplomatura/Grado + Formación Específica*, opciones que obtienen un 8% individualmente.

En relación con la *Pregunta 6*, el 50 % de los encuestados consideran que es necesario haber trabajado entre 1 y 5 años como ayudante de un profesional auditor socio-laboral para poder ejercer de manera autónoma. Por otro lado, el 25% cree que sería suficiente con acreditar experiencia profesional en alguno de los ámbitos relacionados con la auditoría socio-laboral.

Fig. 5.
Titulación requerida



El resto de los encuestados, han dividido su opinión entre diferentes combinaciones de las casillas preestablecidas en el cuestionario, siendo *Experiencia en el ámbito + 1 a 5 años de experiencia como ayudante* (8%) y *Experiencia en el ámbito + 5 años de experiencia como ayudante* (8%) o simplemente dejándola sin responder (8%).

Para realizar el gráfico de barras ilustrado por la *Figura 6*, en esta ocasión hemos optado por mostrar todas las opciones incluyendo las que no han sido seleccionadas por ninguno de los profesionales encuestados. Así, pretendemos poner de relieve que los 12 participantes han coincidido en la necesidad de acreditar algún tipo de experiencia previa (sea cual sea), pero sin exceder los 5 años como requisito.

En relación con la *Pregunta 7*, el 67% de los 12 encuestados han indicado como necesario que el personal auditor socio-laboral tenga disponibilidad para viajar a causa de su trabajo. Por otro lado, el 33% de los participantes no han respondido a esta cuestión, ni en sentido afirmativo ni en sentido negativo (*Figura 7*) lo que nos lleva a preguntarnos cuál habrá sido la razón: desconocimiento del tema o incomprensión del enunciado.

Fig. 6.
Experiencia previa necesaria

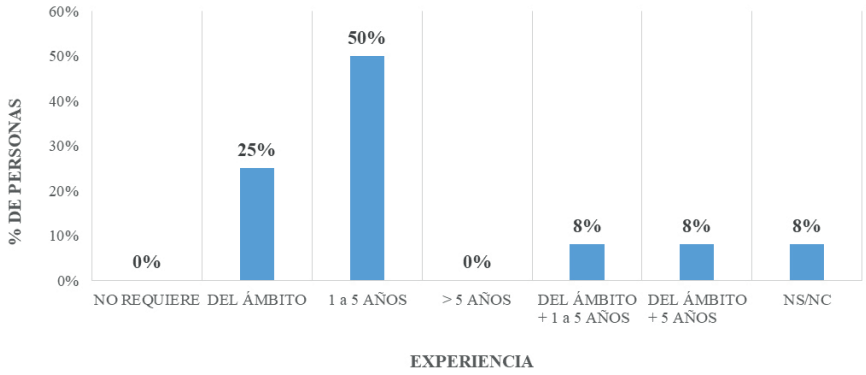
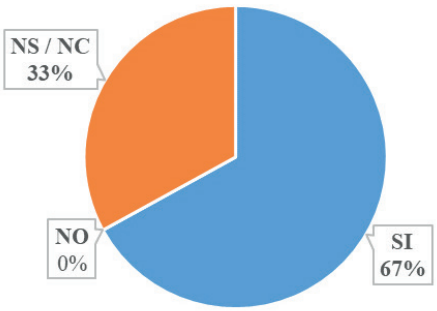


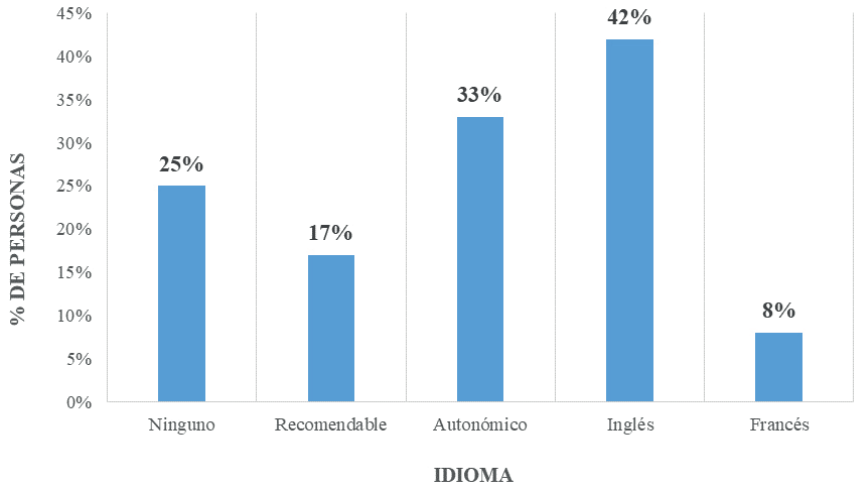
Fig. 7.
Disponibilidad de viaje requerida



En relación con la *Pregunta 8*, los datos muestran que el 25% de los encuestados no consideran necesario ningún idioma específico para ser auditor socio-laboral, mientras que un 17% tan solo lo consideran recomendable.

Por el contrario, como podemos observar en la *Figura 8*, un 33% indica la lengua autonómica como requisito mínimo y en cuanto a las lenguas extranjeras los participantes han optado por el inglés y el francés (con un 42% y 8% respectivamente).

Fig. 8.
Idiomas necesarios



Además, del 42% de encuestados que señaló el inglés como idioma requerido y del 8% de participantes que indicaron el francés, en ambos casos consideran que se deben dominar en nivel medio-alto como se puede comprobar en la *Figura 9*.

Fig. 9.
Nivel de idiomas extranjeros

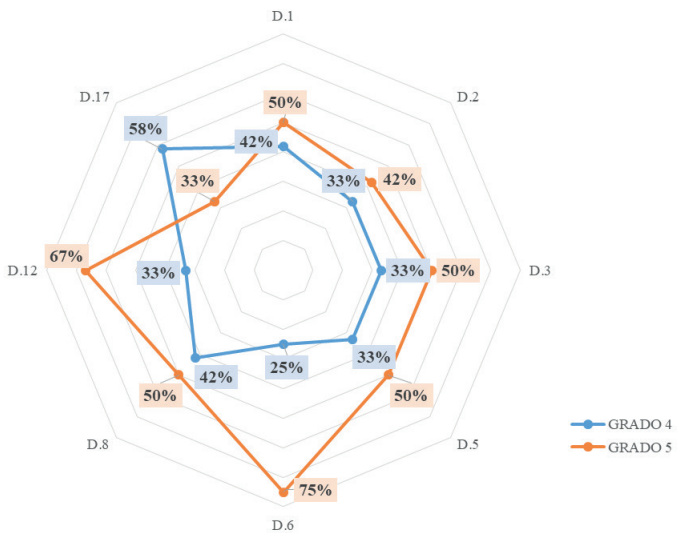
	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total
Inglés	0 %	25 %	17 %	42 %
Francés	0 %	0 %	8 %	8 %

En relación con las *Competencias del Auditor Socio-Laboral*, recordamos que los participantes debían graduar las Dimensiones en una escala del 1 al 5, siendo *1=No requiere*, *2=Nivel bajo*, *3=Normal*, *4=Nivel alto* y *5=Dominio excelente*.

Dado que el objetivo de este apartado es determinar cuáles son las competencias necesarias para ser auditor socio-laboral y ser capaz de desempeñar sus tareas correctamente, obviaremos las Dimensiones que no han obtenido un percentil mayor del 60% entre los niveles de graduación 4 y 5 del cuestionario. Así, de las diecisiete Dimensiones preestablecidas tan solo superan el corte ocho, representadas en la *Figura 10*:

- Dimensión 1. Autoorganización y sentido de la urgencia (91'67%)
- Dimensión 2. Análisis de problemas (75%)
- Dimensión 3. Atención al cliente + Orientación al cliente (83'33%)
- Dimensión 5. Comunicación escrita + Análisis numérico (83'33%)
- Dimensión 6. Conocimiento del entorno (100%)
- Dimensión 8. Delegación + Trabajo en equipo/Cooperación (91'67%)
- Dimensión 12. Independencia + Integridad + Juicio (100%)
- Dimensión 17. Visión (91'67%)

FIG. 10.
Competencias requeridas



Finalmente, para concluir este apartado nos detenemos en diversos aspectos de la auditoría socio-laboral que se comentaron durante las entrevistas realizadas. Estos aspectos son: cómo se adentraron en la auditoría socio-laboral (formación y experiencia que tenían), el futuro de su obligatoriedad, viabilidad del trabajo en equipo, retribución y puntos de presión para regularizarla.

En primer lugar, preguntamos a nuestros entrevistados sobre el proceso que siguieron para poder ejercer como auditores, la experiencia previa y formación que ellos tenían cuando empezaron a ejercer como auditores, y cuáles creen que son los requisitos que actualmente deben establecerse en este sentido.

Aquí, los tres entrevistados coincidieron en las respuestas, puesto que los tres se formaron en la escuela de negocios ESADE y, aunque tenían experiencia previa en otros ámbitos como abogados, consultores o graduados sociales, no podían ni debían acreditar ninguna experiencia en el campo de la auditoría puesto que fueron las primeras generaciones en estudiarlo.

Al mismo tiempo, resaltan que aunque todavía no hay una regulación oficial, creen que se debería establecer como requisito para todos aquellos que quieran dedicarse a la auditoría socio-laboral que se formen en conocimientos específicos sobre la propia materia, sus métodos y procesos, así como acumular unos años de experiencia en campos relacionados con la misma.

En segundo lugar y como ya sabemos, la auditoría de cuentas o contabilidad es obligatoria por ley, lo que fomenta un mercado estable para estos profesionales auditores. En base a ello algunas corrientes del sector socio-laboral debaten sobre su viabilidad defendiendo su obligatoriedad o voluntariedad. Por ello, deseamos averiguar qué piensan los entrevistados y su posición al respecto.

Así, encontramos que la opinión del primer entrevistado va encaminada a regular la obligatoriedad de la auditoría socio-laboral, y aunque indica que probablemente *habría un cierto rechazo al principio* por parte de las empresas, en definitiva redundaría en beneficios para ella al igual que ocurrió con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995. Afirma que incluso la Administración Pública y otros grupos de interés deberían estar interesados en reali-

zarla obligatoriamente puesto que *tendrán a su disposición* información de las empresas con una *garantía* de veracidad y objetividad.

A su vez, el segundo entrevistado opina en el mismo sentido que el anterior y considera que *sería muy importante que se exija una auditoría socio-laboral previa en las bases de concurso*, puesto que así la Administración Pública tendría prueba documentada de que esa empresa con la que va a formalizar un contrato cumple con la normativa. Piensa que esta forma de promover la auditoría socio-laboral es la más lógica, puesto que pondrá en marcha el mercado para los expertos. Al entrevistado se le pregunta si cree que puede tener consecuencias negativas, como dar lugar a informes falsos que tan solo traten de cumplir ciertos requisitos legales, pero está seguro de que esto no ocurriría. Aunque existan presiones externas por parte de las empresas que deseen superar la auditoría socio-laboral, la responsabilidad que recae sobre el auditor si firma documentos falsos debería disuadirlos de estas prácticas o, en último término, tener consecuencias para los implicados.

En cambio, el tercer entrevistado opina que obligar a realizar auditorías socio-laborales no es la solución. Sí considera que la profesión debe estar regulada, pero cree que *este tipo de cosas se deben hacer por convicción*. Para defender su postura, hace un símil con la certificación ISO que, a pesar de no ser obligatoria, la mayoría de empresas se atienen a las normas que establece. A su criterio, *las grandes empresas son las que deben hacer este efecto cascada*, de modo que si ellas las exigen a sus proveedores con el tiempo se generalizaría su utilización aun siendo voluntaria. Para él, *el auditor pierde independencia y objetividad* en un contexto de obligatoriedad y siempre debe realizarse *desde la buena fe* y la *voluntad de la auditada de decir la verdad* en lugar de *comprar* su *inocencia*.

En tercer lugar, preguntamos a los entrevistados cuál es su opinión sobre el trabajo en equipo dentro de la auditoría socio-laboral. A lo largo de este trabajo ya hemos comentado que nuestra área a estudio se conforma por un entramado de diferentes disciplinas, yendo desde la economía hasta la psicología, pasando por el derecho laboral u otras materias. Por ello, deseamos conocer la opinión de auditores en el ejercicio práctico de la auditoría socio-laboral.

En este sentido, el primer entrevistado se posiciona a favor de los equipos de trabajo y considera que la auditoría socio-laboral debería permitir también especialidades, puesto que encontrar todo eso en un profesional va a ser difícil y además contraproducente. Cree adecuado trabajar en colaboración o alianza con otros profesionales de otras especialidades, siempre que el alcance del encargo lo requiera.

En la misma dirección, el segundo entrevistado cree que trabajar por equipos es beneficioso, no tan solo por la dificultad de encontrar a un profesional completo en todas las disciplinas, sino también porque *da la posibilidad de hacer un informe más completo* aportando visiones diferentes y mayor rapidez en la ejecución del trabajo.

Por su parte, el tercer entrevistado coincidió con sus compañeros en esta cuestión, y considera que *es imposible que un experto domine todo*. Aun así, enfoca el trabajo en equipo desde una perspectiva diferente a la anterior, proponiendo la colaboración entre auditores socio-laborales y auditores de cuentas.

En cuarto lugar, hablamos con uno de los entrevistados sobre el sistema retributivo que considera más adecuado para un auditor socio-laboral. Una consecuencia indirecta de la no-regulación oficial de la profesión es, entre otras, la carencia de normas a las que atenerse a la hora de establecer los precios/hora de cada encargo.

En este sentido, el primer entrevistado marca un límite entre auditores socio-laborales por cuenta ajena y por cuenta propia, ya que la cantidad y los conceptos retributivos serán diferentes en cada caso. Aun así, nosotros tan solo prestaremos atención a los que tienen *despacho propio*, puesto que son el objeto de nuestro estudio.

De este modo, el entrevistado se decanta por dejar que sea el propio mercado el que regule y estabilice los precios de los auditores socio-laborales por cuenta propia, aunque considera que siempre se debe *mantener un estándar y un* nivel, tratando de no *desprestigiar la profesión* estableciendo honorarios muy bajos.

En quinto y último lugar, hemos querido saber desde donde creen necesario presionar para conseguir regular o formalizar la auditoría socio-laboral. En este caso, las opiniones de los tres auditores han coincidido centrándose básicamente en una acción pro-

movida por la Administración Pública a cualquier nivel (estatal, provincial o local).

Además, el primer entrevistado concreta que aunque desde las Administraciones Públicas deberían *predicar con el ejemplo*, también considera que las universidades tienen su protagonismo. En este sentido, el papel de las universidades no sería otro que el de *divulgación a nivel universitario de la formación, de la formación, y presión a nivel institucional para que se regule* mientras que el tercer entrevistado recalca la importancia de *hacer presión para regular la profesión* pero además crear la necesidad en el mercado para ser demandados.

En base a todos los *Resultados* presentados en este apartado relacionados con los cuestionarios y las entrevistas realizadas, seremos capaces de establecer una serie de *Conclusiones* que giran en torno al perfil del auditor socio-laboral.

4. Conclusiones

A lo largo de este estudio, hemos recogido opiniones de diversos auditores socio-laborales mediante fuentes primarias (como el cuestionario o la entrevista) y fuentes secundarias (como manuales, revistas o artículos) que nos sirven de base para transformar los resultados obtenidos en conclusiones fundamentadas.

Como describimos en la Introducción de este trabajo, desde la década de los 90' los recursos humanos se presentan como una fuente potencial de ventaja competitiva debido a las características VRIO (valioso, raro, irreproducible, organizacional) que los definen. Así, se convierten en un activo estratégico para la empresa, de modo que ésta necesita de una herramienta capaz de evaluar las prácticas y procesos que se desarrollan con ellos.

En palabras de Ciruela (2009), *la importancia de los recursos humanos hace conveniente la implantación de medidas de evaluación de su gestión, siendo la Auditoría Sociolaboral una eficaz herramienta para ello* puesto que, como dicen Encalada & Burgos (2016), la auditoría socio-laboral *permite realizar un diagnóstico completo* de este entramado, y dar una opinión de la situación basada en la información y evi-

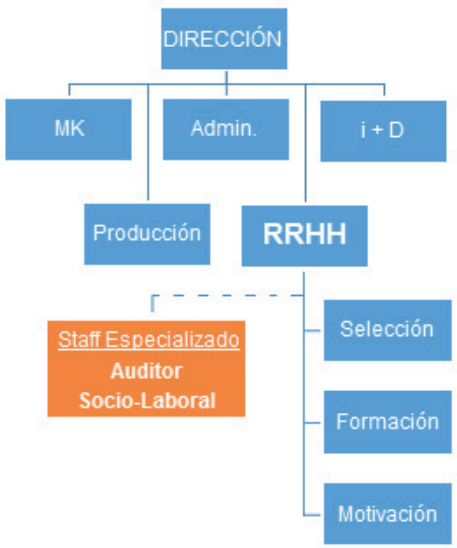
dencias recogidas por las pruebas realizadas en una organización determinada.

Así pues, las empresas tienen a su alcance el instrumento que les permite evaluar y hacer un juicio profesional sobre el Capital Humano pero, ¿quién es este profesional y qué requisitos lo acreditan como tal?

A lo largo de nuestro estudio hemos tratado de dar respuesta a esta incógnita y a continuación expondremos las conclusiones alcanzadas por medio de una *Ficha del puesto* (*Figura 11.a & Figura 11.b*) que sirva como cimiento a la regulación del auditor socio-laboral como profesión.

Fig. 11. a
Ficha del puesto del Auditor Socio-Laboral

Nombre del puesto Auditor socio-laboral o de rrhh	Categoria profesional Técnico
Código de puesto Asl-01	Fecha de elaboración de la ficha 03/06/2017
Fecha de revisión de la ficha 03/06/2019	Departamento Recursos humanos
Datos del puesto de trabajo	
Descripción del puesto	El auditor socio-laboral será el responsable de diseñar, desarrollar e implementar cualquier tipo de auditoría realizada en el seno de la organización que afecte de forma directa o indirecta a los recursos humanos. Para ello, en cada ocasión desempeñará un rol diferente en base al alcance de la auditoría, ya sea el de administrador, el de gestor o el de director.
Misión del puesto	Medir y evaluar todas las políticas y prácticas desarrolladas en la empresa que estén relacionadas con las personas de forma periódica para detectar y prevenir los defectos de los procesos y decisiones.

Funciones principales	Contactos previos con la empresa, departamento, área o parte de la misma a auditar; Diseño del proyecto de auditoría; Presentación y defensa del proyecto; Implementación y desarrollo de la auditoría; Coordinación interna del proyecto; Evaluación y presentación del informe final; Evaluación del proyecto de auditoría; Desarrollo de las acciones de seguimiento planteadas.
Dependencia jerárquica	
Relaciones internas	Director de rrhh, otros auditores que formen parte del equipo y con quienes deba en el desempeño de sus tareas.
Relaciones externas	Auditores u otros profesionales del ámbito (abogados, graduados sociales, economistas, etc.) Que puedan servir de apoyo para realizar consultas puntuales.
Personal subordinado	En caso de existir equipos de trabajo, puede tener personal a su cargo.

Retribución	
Por cuenta propia: • Socio-consultor: 180 €/h • Consultor-experimentado: 100 €/h • Consultor-ayudante: 75 €/h • Personal auxiliar: 20 €/h	+ Dietas, desplazamientos u otros gastos Pactados con el cliente

Fig. 11.b
Ficha del puesto del Auditor Socio-Laboral

Perfil requerido
Formación académica Estudios universitarios de diplomatura o grado en áreas relacionadas con los recursos humanos como: derecho, psicología, sociología, economía, dirección de empresas, etc.
Formación específica Formación complementaria en auditoría socio-laboral o de recursos humanos que le de conocimientos sobre las herramientas, procedimientos, normativas, reglas y criterios aplicables.
Idiomas Se valorará positivamente dominar: • Lenguas autonómicas: catalán, euskera, gallego u otros. • Inglés (nivel medio-alto) • Francés (nivel alto)
Experiencia Acreditar de 1 a 5 años de experiencia como auditor ayudante y/o acreditar experiencia dentro de los ámbitos relacionados como abogacía, consultoría, graduado social o economista.
Otros Disponibilidad para viajar. Formación continuada.

Responsabilidades del puesto
Evaluar periódicamente la situación de la empresa, asegurar que su criterio no está sujeto a intereses de otros (objetividad en el desempeño de sus tareas) y no poner en peligro la privacidad de la empresa y/o sus miembros.
Competencias
Nivel medio-alto (genéricas) ***Autoorganización y sentido de la urgencia***: organizarse la agenda, detectar y establecer prioridades, actuar ante la urgencia. ***Análisis de problemas***: identificar problemas, buscar y coordinar datos relevantes, diagnosticar causas. ***Atención al cliente + orientación al cliente***: percibir necesidades y demandas del cliente y darle satisfacción razonable. Implica comprender las demandas del cliente. ***Comunicación escrita + análisis numérico***: expresar ideas y opiniones mediante lenguaje escrito. Habilidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos. ***Delegación + trabajo en equipo/cooperación***: asignar responsabilidades y autoridad al miembro del equipo adecuado. Participar y coordinarse activamente en la consecución de meta común.
Nivel excelente (específicas)
Conocimiento del entorno: dominar y conocer la actualidad del entorno de trabajo-negocio. ***Independencia + integridad + juicio:*** actuar de acuerdo a propias convicciones, mantener razonablemente el propio punto de vista, ser objetivo en todos los procesos. Actuar de acuerdo a normas éticas y sociales, deontología profesional. Capacidad para aplicar la lógica elemental, "actuar con sentido común". ***Visión***: anticipar el desarrollo de la realidad de la organización, formular estrategias de futuro, anticiparse a los problemas.

Por otro lado, las entrevistas realizadas también nos permiten realizar una serie de conclusiones sobre algunos de los aspectos que se discutieron en ellas: el futuro de su obligatoriedad, la viabilidad del trabajo en equipo, y cuáles son los puntos de presión para regularizarla.

Sobre el futuro de su obligatoriedad, hacerla obligatoria puede dar lugar a una mayor demanda, pero las empresas presionarían para obtener un informe favorable y tratarían de superarlas de cualquier manera. Como bien dice el tercer entrevistado, si se obliga a ello *se producirá un efecto perverso* ya presente en la auditoría de cuentas o contable, donde *se pervierte la función principal* de esta herramienta y por tanto el resultado final de la misma no tendría validez.

Así, si la propia profesión se corrompe y deja de ser una iniciativa empresarial mediante la cual presentan voluntariamente información sobre sus políticas y prácticas para obtener un diagnóstico, no tiene sentido su existencia ni su exigencia. En el momento en que entrasen en juego intereses, influencias y presiones privadas perdería su credibilidad, y todo esto causaría la *pérdida de confianza total en el informe*.

En cuanto a la viabilidad del trabajo en equipo, coincidimos con las opiniones de los entrevistados dado que exigir a un solo individuo dominar todos los campos puede ser disfuncional y, en palabras de Calvo & Ingellis (2016), *garantiza la triangulación de opiniones auditoras*.

Por último, respecto a los puntos de presión, la Administración Pública tiene un papel principal, pero sus actuaciones deberían ser respaldadas por las universidades, de manera que se dé a conocer la salida profesional de este campo y sus utilidades para los grupos de interés, de forma que sea la propia sociedad quien exija su regulación para poder beneficiarse de los servicios de auditoría socio-laboral con la seguridad de que el auditor es un profesional cualificado en la materia.

Como propuesta de futuro, próximas investigaciones deberían centrarse en analizar todos los beneficios e inconvenientes de mantener la auditoría socio-laboral como voluntaria o, por el contrario, obligarla por ley. Solo así seremos capaces de escoger aquella que asegure la estabilidad y el prestigio de la profesión. Del mismo modo, investigaciones futuras deben profundizar en las diferentes propuestas de los entrevistados respecto al trabajo en equipo, valorando las salidas reales de establecer especialidades dentro de la auditoría socio-laboral o colaborar con auditores de cuentas.

Calvo, R. (2013a). Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten a llamarlo auditoria? Revista Capital Humano(núm. 274), pp. 38-41.

Calvo, R. (2013c). Técnicas de Auditoría. Materiales de clase. Valencia: Reproexprés ediciones.

Calvo, R., & Ingellis, A. G. (2016). Auditoría sociolaboral: no es suficiente con serlo, también ha que parecerlo y demostrarlo. Revista Capital Humano(núm. 313), pp. 88-91.

Ciruela, A. M. (2009). La formación del capital humano como elemento de desarrollo de las cooperativas. Análisis de las necesidades formativas en las sociedades cooperativas mediante procesos de auditoría sociolaboral. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa(núm. 64), pp. 85-104.

Danvila-del Valle, I., & Sastre-Castillo, M. (2007). Capital humano y ventaja competitiva sostenible: un análisis de la relación entre la formación y los resultados empresariales. EsicMarket(núm. 128), pp. 145-187.

Domínguez, R., & Revilla, J. C. (2002). La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, Vol. 18 (núm. 1), pp. 79-94.

Encalada, J. A., & Burgos, J. E. (2016). La auditoria sociolaboral: Una herramienta de gestión de recursos humanos y sus derechos en las empresas. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana(Septiembre).

Capítulo 5

Nuevas tendencias jurisprudenciales sobre la incidencia de la videovigilancia en los derechos fundamentales de los trabajadores

Maria del Mar Crespí Ferriol*
Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universitat de les Illes Balears,

Resumen

La ausencia de regulación positiva expresa de la videovigilancia como instrumento de control empresarial de los trabajadores ha conllevado el otorgamiento a los tribunales de un papel de legisladores *de facto* en esta materia. Es decir, la jurisprudencia, caracterizada por su dinamismo, como debe ser en una sociedad en constante evolución, ha carecido en este ámbito del contrapunto de estabilidad que aportaría la Ley. Por ello, nos hemos encontrado en los últimos años con una evolución errática de la misma, que ha acarreado un notable grado de inseguridad jurídica y que la hace merecedora de un estudio como el que se presenta, que pretende analizar su evolución y los conceptos que utiliza, para aportar algo de claridad sobre el estado actual de la cuestión.

El aspecto de la videovigilancia laboral que sin duda más conflictividad jurídica ha suscitado, y que por ello centrará la atención del presenta trabajo, ha sido su interacción con los derechos fundamentales a la protección de datos y a la intimidad. En primer lugar, porque la videovigilancia tiene una capacidad potencial de incisión sobre esos derechos mucho superior a la podía tener la supervisión presencial tradicional del empresario. En segundo lugar, porque el

* *E-mail*: mmar.crespi@uib.es

planteamiento de la posible vulneración de un derecho fundamental puede tener consecuencias muy importantes, tanto en el plano procesal (desarme probatorio del empresario como consecuencia de la inadmisión de las imágenes captadas por las cámaras) como en el plano sustantivo (posible declaración de nulidad de la sanción impuesta al trabajador).

Palabras clave: Videovigilancia laboral, protección de datos, derecho a la intimidad, privacidad.

1. Introducción

En estos momentos, no existe ninguna norma que regule expresamente el uso de videovigilancia como medio de control empresarial de los trabajadores. Esta escasez normativa, sumada al rápido desarrollo de las tecnologías de control telemático, ha supuesto que han sido los órganos jurisdiccionales los que han marcado los límites a los que se tienen que sujetar los operadores jurídicos para garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En palabras de SALA FRANCO (1999, p. 205): «La criticable imprecisión legislativa obliga a una labor creadora, quasi legislativa de los tribunales, capaz de propiciar, en ocasiones, notables contradicciones, lo cual provocará, a la postre, un notable grado de inseguridad jurídica».

El tratamiento jurisprudencial de la videovigilancia como instrumento de control laboral ha permanecido en constante evolución desde que empezó a utilizarse a finales del siglo pasado. Dicha evolución no ha sido lineal, sino que, en ocasiones, los mismos tribunales han mantenido posiciones contradictorias en momentos distintos, incluso en casos prácticamente idénticos. Estas vacilaciones son entendibles, hasta cierto punto, porque no siempre es posible construir una doctrina jurídica sólida al mismo ritmo al que avanzan las nuevas tecnologías y su percepción social. No obstante, en los últimos tiempos la brusquedad de los cambios jurisprudenciales ha sido excesiva, dejando tras su paso una peligrosa aura de inseguridad jurídica. Este problema es especialmente grave teniendo en

cuenta la afectación que tiene la videovigilancia sobre los derechos fundamentales, que se sitúan en una posición de preeminencia en nuestro ordenamiento jurídico y cuya garantía última corresponde a los tribunales de justicia y al Tribunal Constitucional. Una práctica tan extendida como la videovigilancia merece una respuesta jurídica uniforme, fundamentalmente estable y con unos límites claros, que no se encuentran hoy en día.

2. Fundamentación teórica

La videovigilancia en el ámbito laboral puede definirse como un mecanismo de control y vigilancia consistente en un sistema de captación de imágenes empleado por el empresario en el centro de trabajo (Ordeñana, 2011, p. 47). La fundamentación constitucional de la videovigilancia la encontramos en la libertad de empresa, reconocida en el art. 38 de la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) y en el art. 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), que permite técnicamente al empresario ejercer su función de dirección y control de la actividad laboral adoptando «las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales». Se trata de un artículo acorde a los métodos del s. xx, pues su primera versión data de 1980, un contexto en el que se habilitaba al empresario a vigilar por sí mismo y mediante sus delegados el comportamiento de los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Sin embargo, poco o nada tiene que ver el control visual humano de antaño que ejercía el empresario con las posibilidades que se presentan actualmente con las nuevas tecnologías (Ordeñana, 2011, p. 50). Por tanto, a la hora de valorar el alcance del control empresarial, deberán tenerse en cuenta los medios tecnológicos utilizados, porque su delimitación es esencial para conocer adecuadamente la frontera entre la postura del empleador y el ámbito de la vida privada del trabajador (Camas Roda 2004, p. 168). Esto es, hay que

tomar en consideración que la grabación en video de la actividad de los trabajadores posibilita al empresario registrar el comportamiento del trabajador a lo largo de toda su jornada sin que el trabajador ni siquiera repare en ello y consultarlo en tiempo real o en cualquier momento posterior. Además, las imágenes de los trabajadores podrían transmitirse a terceros voluntaria o involuntariamente y revelar aspectos de su personalidad al público.

3. Resultados

3.1. Incidencia de la videovigilancia sobre el derecho fundamental a la protección de datos personales

Es claro que el uso de la videovigilancia puede afectar al derecho a la protección de datos porque, sin duda, las imágenes de una persona son datos personales conforme al concepto del art. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD) que califica como tal «Cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables» y también conforme al art. 1.4 del Real Decreto 1332/1994 de 20 de junio por el que se desarrollan determinados aspectos de la LOPD (en adelante RD 1332/1994) .

3.1.1. El derecho a la autodeterminación informativa del trabajador

Según la STC, Pleno 30.11.2000 (292/2000), el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y control sobre los datos de uno mismo que «faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero». El mismo principio reconoce el art. 6.1 LOPD cuando establece que la recogida de datos de carácter personal «requiere el consentimiento inequívoco del afectado salvo que la Ley disponga otra cosa». No obstante, el precepto establece una serie de excepciones a esta regla general, entre las que se incluye la recabación

de datos necesarios para el mantenimiento o cumplimiento de una relación laboral (art. 6.2). En consecuencia, en el ámbito laboral, no es necesario obtener el consentimiento del trabajador interesado para recabar sus datos.

Sin embargo, permanece siempre el derecho de los trabajadores a ser informados sobre la recogida de sus datos ex art. 5 LOPD, porque es el conocimiento de esta circunstancia lo que les permite ejercer el resto de facultades que engloba el derecho a la protección de datos (acceso, rectificación, cancelación y oposición). Dicho artículo establece que previamente a la recogida y tratamiento de datos de carácter personal, el titular del archivo deberá informar al interesado de manera «expresa, precisa e inequívoca» de la existencia del fichero, la finalidad de la recogida de los datos y sus derechos con respecto a dicha recogida. La LOPD no regula cómo debe comunicarse dicha información, por lo que la forma será libre, sin más límites que la eventual necesidad posterior de acreditar el cumplimiento del requisito. Sí que establece, en cambio, el art. 3 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD), la obligación formal de los responsables de sistemas de videovigilancia de colocar al menos un distintivo informativo en un lugar visible.

La STC, 1ª, 11.02.2013 (29/2013; MP: Fernando Valdés Dal-Ré) marcó un hito importante en la jurisprudencia en materia de videovigilancia, declarando de manera contundente que el respeto al derecho a la protección de datos venía marcado ineludiblemente por la necesidad de informar debidamente a los trabajadores. También reafirmó dicha sentencia, que la colocación de distintivos indicando la existencia de cámaras en el centro de trabajo, no servía para cumplir dicho requisito, sino que la información debía ser «clara e inequívoca de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida». Por lo tanto, esta sentencia marcó dos criterios claros a seguir por el resto de tribunales: (a) la información a los trabajadores debe ser expresa y directa y (b) debe especificar la finalidad con la que se utilizarán sus datos (especialmente si es para fines disciplinarios). Dicha información se consideró en la sentencia un elemento fundamental, incluso en aquellos casos en

las que existían sospechas previas de la comisión de alguna irregularidad por parte de los trabajadores, pues «el interés privado no puede justificar que el tratamiento de datos sea empleado en contra del trabajador sin una información previa»[1].

Esta doctrina jurisprudencial se vio quebrada cuando se dictó la STC, Pleno, 3.03.2016 (nº 39/2016, MP; Encarnación Roca Trías) que introdujo una «mutación jurisprudencial» en palabras del Magistrado Fernando Valdés Dal-Ré en su voto particular, o en opinión de Gónzalez González (2016), «una nueva vuelta de tuerca que modifica y corrige de forma importante la doctrina mantenida hasta entonces». En dicha sentencia, se enjuicia un caso de una tienda en la que, tras detectar múltiples irregularidades a través del sistema informático de control de la caja, se instaló una cámara de videovigilancia. De aquella instalación no se informó a los trabajadores, pero sí se colocó un distintivo en el escaparate. A raíz de las imágenes grabadas, una trabajadora fue despedida e impugnó su despido ante los tribunales. De acuerdo con la doctrina anterior, el despido de esta trabajadora nunca podría haber sido declarado lícito, pero sin embargo, el TC, apartándose de su propia postura manifestada tres años antes, declaró que la trabajadora no había visto vulnerado su derecho a la protección de datos.

La nueva postura del TC que le llevó a tomar esta decisión, contiene dos cambios importantes respecto de la anterior concepción del derecho del interesado a ser informado. En primer lugar, traslada el énfasis del derecho de información del trabajador sobre el tratamiento de sus datos, a la **p***osibilidad de conocimiento* por parte de éste de la existencia de las medidas de control sobre su persona. Es decir, según la nueva doctrina del TC, no es tan importante que la empresa haya informado directamente al trabajador, como que éste, haya podido tener conocimiento de que era controlado por medios telemáticos. Respecto del caso concreto, el TC consideró cumplido el deber de información, porque al haber un cartel que indicaba la existencia de cámaras en el establecimiento la trabajado-

[1] En este mismo sentido ver la STS, Social Sec. 1ª, 13.05.2014 (2618/2014; MP: Jesús Gullón Rodríguez)

ra «podía conocer la existencia de cámaras». En segundo lugar legitima, desde un punto de vista constitucional, la *videovigilancia sorpresiva* de los trabajadores ante la existencia de sospechas fundadas de que pueden estar incumpliendo sus deberes laborales. Indica el TC que «para que el incumplimiento éste deber [el de información] por parte del empresario implique una vulneración del art. 18.4 CE exige valorar la observancia o no del principio de proporcionalidad». Por lo tanto, el derecho de ser informado, queda subordinado al principio de proporcionalidad.

Al poco de dictarse la STC, Pleno, 3.03.2016 (39/2016), el TS aplicó rápidamente sus postulados en la STS, 4ª, 7.07.2016 (nº 630/2016; MP: Milagros Calvo Ibarlucea). Dicho caso, se trataba de una trabajadora que consumió productos del supermercado en una zona de descanso, zona donde había cámaras de videovigilancia que eran conocidas en general por los trabajadores y que estaban anunciadas por carteles indicadores. Tampoco en este caso la trabajadora, posteriormente despedida, había sido informada expresamente de la existencia y finalidad de las cámaras, pero el TS validó su despido porque «semejante entorno específico excluye el factor sorpresa y muestra claramente la situación de riesgo asumido por la demandante y por cualquier otro responsable de conductas análogas».

Asimismo, el Tribunal Supremo ha dictó en el año 2017 en tres días consecutivos, varias sentencias en las que se sigue consolidando la nueva doctrina marcada por el TC. La primera es la STS, 4ª, 31.01.2017 (nº 77/2017; MP: Jose Manuel López García de la Serrana) sobre un caso en que la trabajadora conocía la existencia de un sistema videovigilancia instalado por razones de seguridad, sin que se le hubiera informado de la creación del fichero o de quién era su titular a efectos de ejercitar sus derechos. El Tribunal Supremo justifica la validez de las grabaciones como prueba porque «todo el personal tenía conocimiento de la instalación de cámaras de videovigilancia, que estaba anunciada por carteles (…) Y frente a los defectos informativos que alegan pudieron reclamar a la empresa más información o denunciarla ante la AEPD». Vemos como de nuevo, prima la posibilidad de conocer las cámaras sobre el deber empresarial (más o menos formal) de informar directa y expresamente a los trabaja-

dores sobre su existencia y finalidad. Al día siguiente se dicta la STS, 4ª, 1.02.2017 (nº 86/2017, MP: Jose Manuel López García de la Serrana) sobre otra trabajadora de la misma empresa, que se encontró en la misma situación. Seguidamente, se dicta la STS, 4ª, 2.02.2017 (96/2017; MP: María Milagros Calvo Ibarlucea) en la que se considera cumplido el deber de información en otro supuesto en que se utilizaron las cámaras de seguridad para controlar a un trabajador sin que se le hubiera informado de esa posibilidad. En este caso, el Tribunal Supremo entendió que el trabajador conocía que las cámaras se utilizaban también para sancionar a los trabajadores, porque había estado presente el día en que se despidió a otro trabajador por irregularidades detectadas a través de las mismas cámaras de seguridad.

El problema fundamental de esta opción de cambio de tendencia jurisprudencial es que entra en contradicción con la literalidad del art. 5 LOPJ que obliga a que la información sea «expresa» al interesado y que no contempla ninguna excepción a dicha obligación, ni siquiera cuando existan motivos de proporcionalidad. Esto conlleva, en consecuencia, una situación de incoherencia dentro del propio sistema jurídico, que puede generar cierta inseguridad jurídica, tal como ya ha tenido la ocasión de señalar el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, como posteriormente se expondrá.

Con todo, parece también vislumbrarse una posible solución a esta contradicción que puede llegar de la mano de futuras disposiciones legislativas en materia de protección de datos que regulen por primera vez el uso de la videovigilancia laboral. En este sentido, encontramos el art. 88 del nuevo Reglamento 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, que faculta expresamente a los estados miembros para aprobar disposiciones más específicas en materia de protección de datos en el ámbito laboral. Dichas medidas legislativas (o convenios colectivos) deben prestar especial atención, entre otros factores, a la transparencia del tratamiento y a los «sistemas de supervisión en el lugar de trabajo»".

El Gobierno de España parece dispuesto a hacer uso de dicha posibilidad y ha presentado un Proyecto de Ley Orgánica de Protec-

ción de Datos de Carácter Personal, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 24 de Noviembre de 2017, que contempla una regulación específica del tratamiento de datos con fines de videovigilancia en su art. 22. Dicho artículo aborda los dos problemas fundamentales que se habían apuntado respecto del principio de información, trasladando a la legislación positiva la última doctrina del TC. En primer lugar, se establece que el deber de información se entenderá cumplido, con carácter general, con la colocación de un dispositivo informativo visible indicando la existencia de la videovigilancia. En segundo lugar, referente al ámbito laboral, establece una obligación general de informar a los trabajadores sobre la obtención de sus datos personales a través de cámaras o videocámaras. No obstante, introduce una excepción que atiende al criterio de proporcionalidad del que se ha hablado: «En el supuesto de que las imágenes hayan captado la comisión flagrante de un acto delictivo, la ausencia de la información a la que se refiere el apartado anterior no privará de valor probatorio a las imágenes» No cabe entrar en estos momentos en el análisis exhaustivo de una disposición que se encuentra en fase de tramitación parlamentaria y que puede sufrir aún numerosos cambios. Basta con señalar el carácter positivo que tendría aportar coherencia al sistema mediante la armonización de los criterios marcados por la jurisprudencia y la legislación positiva, y regular expresa y exhaustivamente, en fin, una materia tan problemática como ha sido hasta el momento el tratamiento de datos personales mediante la videovigilancia.

3.1.2. El principio de calidad de los datos

El principio de calidad de los datos, aparece reflejado en el art. 4 de la LOPJ. Podemos entender que, a su vez, este principio comprende dos «subprincipios». En primer lugar, el de *finalidad*, que aparece reflejado en el segundo inciso del primer apartado y que establece que los datos personales deberán ser recabados de acuerdo con una finalidad «determinada, explícita y legítima». Este principio de finalidad o de prohibición de usos incompatibles es un principio previo al principio

de calidad (Desdentado y Muñoz, 2012, p. 97, siguiendo a J. L. Piñar Mañas) e implica, que es un presupuesto de hecho ineludible para la recabación de datos personales, la existencia de alguna justificación expresa que motive dicha recogida. Por tanto, está prohibida la recabación indiscriminada de datos personales. Además dicha justificación debe ser legítima o legal. Descendiendo al ámbito laboral, como ya se ha mencionado, dicha legitimidad deriva fundamentalmente del art. 38 de la Constitución Española, que reconoce la libertad de empresa, y que legitima la posibilidad de recoger datos personales para proteger su patrimonio o para controlar a los trabajadores de acuerdo con el art. 20.3 ET. Esta finalidad por la que se justifica la recogida y la propia existencia del fichero de datos personales, será la misma que deberá guiar su utilización, sin que el empresario tenga libertad para dar cualquier uso a los datos que ha recabado del trabajador. Para que un uso alternativo fuera posible, se necesitaría el consentimiento del interesado (Goñí Sein, 2004, p. 61).

En segundo lugar, también se engloba dentro del principio de calidad de los datos, el llamado principio de *adecuación* o de proporcionalidad reflejado también en el art. 4.1 LOPD y que establece que sólo podrán recogerse datos personales cuando sean «adecuados, pertinentes y no excesivos» en relación con la finalidad para la que se hubieran obtenido[2].

El principio de calidad de los datos, también venía siendo aplicado por los tribunales de forma estricta, especialmente, de nuevo, tras la STC 1ª, 11.02.2013 (29/2013). En ésta se añade como segundo motivo de vulneración del derecho fundamental a la protección de datos, el hecho de que la videovigilancia no tenía finalidad de control laboral, pero en cambio, sí se utilizó para ello. La finalidad no laboral se deduce de una serie de indicios fácticos como que las cámaras no estaban situadas en espacios donde se desempeñaba la prestación de servicios o las alegaciones del empleador frente a la AEPD en las que declaraba que se instalaron por razones de seguridad.

[2] En el ámbito concreto de la videovigilancia, este principio se ve reflejado en el art. 4 de la Instrucción 1/2006 de la AEPD y el art. 42.5 Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada

Una vez más, esta doctrina se vio superada por la posterior STC Pleno, 3.03.2016 (nº 39/2016) que cambia completamente la aplicación del principio de calidad de los datos, haciéndolo, además, de una forma confusa y contradictoria. El primer pronunciamiento sobre este principio se contiene en el Fundamento Jurídico Tercero de la sentencia, donde se reconoce que conforme al principio de calidad de los datos «la utilización de un fichero para finalidades incompatibles representa una vulneración del principio de calidad» y que «debe existir una relación directa entre la finalidad que justifica el fichero y los datos personales que se recaban y que afectan a los derechos de las personas». Sin embargo, sólo unas páginas después, en el Fundamento Jurídico Cuarto, el TC en Pleno da la espalda a sus propias palabras afirmando que «lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para una finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el (...) control de la relación laboral, el empresario estaría obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores».

La gravedad de esta incoherencia que comporta este último pronunciamiento reside en que parte en dos el principio de calidad, ignorando la finalidad inicial que motiva la recogida de datos personales y desligándola del uso posterior que se dé a dichos datos. Así, se rompe el nexo causal que existía entre la recabación y la utilización de los datos, y legitima en todo caso el uso de los datos de los trabajadores para el control de su prestación laboral, cualquiera que hubiera sido la justificación inicial de su recogida. En consecuencia, si dicha finalidad inicial deviene irrelevante, ya no será necesario especificar «la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control» por medios telemáticos[3].

[3] De nuevo, este cambio de doctrina fue acogido fácilmente por la jurisdicción ordinaria: SSTS, 4ª, 1.02.2017, (86/2017) y STS, 4ª, 2.02.2017 (96/2017).

3.2. Incidencia de la videovigilancia sobre el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores

El derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 CE se caracteriza por la protección de «un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» (entre otras, STC, 2ª, 31.10.2009 (159/2009; MP: Vicente Conde Martín de Hijas)). Su contenido lo encontramos definido en la Ley Orgánica 1/1982 que establece en su art. 7 que: «Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: El emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas». Por otro lado, el art. 2.2 establece que «No se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando estuviere expresamente autorizada por ley o cuando el titular del derecho hubiese otorgado al efecto su consentimiento expreso». En el ámbito laboral, dicha habilitación legal es el ya referido art. 20.3 ET que regula la facultad contractual de control empresarial. Este control se concreta en la vigilancia sobre la ejecución de la prestación laboral, y de manera más amplia, sobre el funcionamiento de la empresa, que tiene su fundamento en la libertad de empresa del art. 38 CE y en el propio contrato de trabajo. Ante la generalidad de la ley, la labor de los tribunales se traducirá fundamentalmente en una ponderación de ambos bienes jurídicos: la libertad de empresa y el derecho a la intimidad.

3.2.1. Supuestos de injerencia ilegítima «automática» en la intimidad de los trabajadores

Existen una serie de casos en que los tribunales omiten la ponderación de los bienes jurídicos en conflicto en base a una mera aproximación, casi de sentido común, a aquellos supuestos en los que la vulneración de la intimidad se puede calificar de flagrante o

evidente. En la citada STC, 1ª, 10.04.2000 (98/2000) se declara con gran contundencia que «Ciertamente, la instalación de tales medios [micrófonos] en lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores y análogos resulta, a fortiori, lesiva en todo caso del derecho a la intimidad de los trabajadores, sin más consideraciones, por razones obvias». Este fragmento refleja la idea de que el enjuiciamiento de la vulneración del derecho fundamental a la intimidad requerirá una ponderación adecuada de todos los datos del caso concreto, excepto en aquellos supuestos en los que, por razón del lugar del centro de trabajo en el que estén situados dichos medios, la infracción sea tan evidente que la ponderación no hará ni falta[4].

Dentro del listado de espacios «vetados» a la videovigilancia que establece el TC, se puede establecer una cierta jerarquía, como hace, por ejemplo, la STS 4ª, 7.07.2016 (630/2016), en la cual se declara que los lavabos suponen el lugar más íntimo de todos ellos: «el lugar en que se encuentra, zona de almacén dedicada a la compactación, no es un área de privacidad como lo son vestuarios y aseos». En efecto los lavabos no son un espacio de trabajo, ni un espacio neutro como sería un pasillo, un almacén, un comedor, o una zona de descanso, sino que constituyen un espacio reservado al uso personal de los trabajadores, especialmente sensible a su intimidad. De hecho, la colocación de cámaras en los aseos de los trabajadores, puede considerarse de tal gravedad, que en determinados casos, podríamos entender que no sólo se está vulnerando el derecho a la intimidad, sino que se entra también en el ámbito de la integridad moral. Así ha sido entendido en varias ocasiones por la jurisprudencia, que ha calificado este comportamiento como constitutivo de acoso sexual[5].

[4] Doctrina aplicada, por ejemplo, por la STSJ Madrid, Social sec. 2ª, 14.09.2000 (nº 511/2000; MP: María del Rosario García Alvarez).

[5] STSJ de Cataluña, Social Sec. 1ª, 6.05.2011 (3165/20011; MP: José Quetcuti Miguel)

3.2.2. El triple juicio de proporcionalidad

El juicio de proporcionalidad es un instrumento de valoración de las medidas restrictivas de derechos fundamentales que utilizan los tribunales para ponderar los intereses en juego y decidir sobre la posible vulneración de aquellos. Se compone de tres criterios o requisitos que las medidas deben cumplir para considerarse respetuosas con los derechos fundamentales: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En el ámbito de nuestro estudio, estos tres criterios son los que servirán para llevar a cabo la ponderación entre los bienes jurídicos constitucionales en conflicto, la intimidad y la libertad de empresa. Ponderación que deberá realizarse teniendo en cuenta las particularidades de cada caso concreto, pues el derecho a la intimidad personal es, por su apertura, uno de los derechos con más posibilidades de interpretación dinámica y evolutiva. (Arzoz Santisteban, 2011, p. 159).

En primer lugar, una medida es *idónea* cuando es susceptible de conseguir el objetivo propuesto. En ocasiones también se habla de medida justificada, con un matiz más dirigido a la legitimidad del objetivo que se persigue. Por lo tanto, podemos decir que este juicio contiene a su vez dos subrequisitos: que exista una finalidad legítima y que la medida sea adecuada para conseguirla. Hay que tener en cuenta que no basta, para que una medida se considere legítima que suponga una «mera utilidad o conveniencia para la empresa» (STC, 1ª, 10.04.2000, 98/2000), sino que debe de ser indispensable para su correcto funcionamiento.

En cuanto a la finalidad legítima, en el ámbito de la videovigilancia laboral se suele vincular con la existencia de sospechas fundadas de la comisión de irregularidades por parte de los trabajadores (por ejemplo, STC, Pleno, 3.03.2016 (39/2016)). Se entiende que dichas sospechas son de fuentes distintas a la videovigilancia y previas a su instalación y se pueden materializar de diversas formas. Por ejemplo, en los casos de personal de caja, se suele traducir en descuadres contables o un número inusualmente elevado de incidentes de caja como anulaciones o devoluciones de productos (por ejemplo, el caso que revisa la STSJ Cataluña Social sec. 1ª, (1.12.2016, nº7137/2016)).

No obstante, nos encontramos con que las sentencias más recientes son mucho más laxas a este aspecto. Como muestra, se puede ver la STS Social Sec. 1ª, 31.01.2017 (77/2017; MP: Jose Manuel López García de la Serrana) en la que ni existían sospechas previas sobre la conducta de los trabajadores, ni la finalidad del sistema de videovigilancia era supervisar su conducta. En este caso, las cámaras tenían la función de asegurar la seguridad del establecimiento pero el TS entiende que se incluye en ésta función «el control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes, y terceros» y por lo tanto, considera justificada la medida. Otra sentencia inmediatamente posterior, de otro trabajador contra la misma empresa reproduce exactamente la misma argumentación, consolidando esta línea (STS, 4ª, 1.02.2017, 86/2017).

La adecuación de la implantación de un sistema de videovigilancia para controlar la actividad de los trabajadores y trabajadores se suele validar como medida para verificar si las sospechas sobre las irregularidades detectadas eran cometidas efectivamente por ellos. Las sospechas necesitan una corroboración visual para descartar hipótesis alternativas y dudas razonables sobre los descuadres (STSJ de Cataluña, Social Sec.1ª, 1.12.2016, (nº7137/2016)).

En segundo lugar, la medida debe ser **necesaria**, sin que exista otra menos gravosa pero igual de eficaz, para conseguir el objetivo propuesto. Una medida se puede considerar innecesaria si ya existen otras medidas de seguridad con los mismos fines que no hayan demostrado su ineficacia (STC, 1ª, 10.04.2000 (98/2000)). En el ámbito de la videovigilancia laboral se han propuesto medidas menos gravosas. Por ejemplo, en la STSJ Cataluña, Social Sec. 1ª, 9.03.2017 (1726/2017) se considera que la videovigilancia hubiera podido ser sustituible por los informes de trazabilidad (un sistema que permitía identificar quien había procesado el material que presentaba incidencias). Así mismo, se puede considerar si las características del lugar de las irregularidades impiden que haya una supervisión directa por parte de la empresa (STS, Social 1ª, 21.07.2016, nº 715/2016). También se tiene en cuenta en este apartado el valor probatorio de las grabaciones captadas por el sistema de videovigilancia (STC, 1ª, 10.07.2000, nº 186/2000) para el caso

de que se verifiquen las sospechas y el trabajador impugne la decisión sancionadora.

En tercer lugar se realiza un *juicio de proporcionalidad en sentido estricto*. Con este criterio se analiza si la medida es ponderada o equilibrada «por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto» (entre otras, SSTC, 2ª, 8.05.1995 (66/1995; MP: Carles Viver Pi-Sunyer)). El beneficio derivado de la medida entendemos que es la garantía del principio de buena fe contractual que debe regir las relaciones contractuales con los trabajadores así como la protección del patrimonio empresarial. Como perjuicio causado a las personas trabajadoras se alude a su sentimiento de constreñimiento, ante el conocimiento de que están siendo continuamente «observados» por la empresa (STC, 1ª, 10.04.2000, 98/2000). En el caso de que desconozcan la existencia del sistema de vigilancia se habla de que el perjuicio sería que la «clandestinidad de la vigilancia a la que fuere sometido puede dejar al descubierto facetas, comportamientos o actitudes de los trabajadores que excedan del ámbito estrictamente laboral y pueden traspasar la esfera más íntimas o la imagen de su persona» (Rubio Sánchez, 2003, p.3).

Para la valoración de este requisito en el ámbito de la videovigilancia laboral se suelen tener en cuenta diversos aspectos como son: el alcance espacial o físico abarcado por las videocámaras, el carácter permanente o temporal de la instalación, si cesa una vez comprobado que se trata de una conducta reiterada o la previa comunicación al comité de empresa a la hora de revisar las imágenes. No obstante, en las ya citadas sentencias del Tribunal Supremo de este año 2017 (STS 4ª, 31.01.2017, nº77/2017 y STS, 4ª, 1.02.2017, 86/2017) sobre la misma empresa, se ha rebajado notoriamente la atención a estos aspectos, ya que se trataba de una instalación no puntual, sino permanente en el tiempo, y que abarcaba espacialmente la práctica totalidad del establecimiento comercial, lo que implica una afectación mucho más importante para el derecho a la intimidad que un control concreto y provisional, cosa que ni siquiera se tiene en cuenta. En mi opinión, como se expone a continuación, no tener en cuenta estos aspectos, podría suponer problemas para

el Estado Español en cuanto al respeto de los derechos humanos a nivel europeo.

4. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el derecho a la privacidad

Bajo el epígrafe de "derecho a la vida privada y familiar" el art. 8 CEDH garantiza que "Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia". Si se observa la jurisprudencia del TEDH de los últimos años, vemos como su equivalente en la Constitución sería un híbrido entre el art. 18.1 CE y el art. 18.4 CE, conformando lo que el TEDH ha venido llamando el «derecho a la privacidad».

El TEDH ha establecido, que la obligación positiva de los Estados de velar por el cumplimiento del derecho a la privacidad de los ciudadanos, conlleva la necesidad de tener en cuenta, al enjuiciar sus reclamaciones, una serie de factores que aseguren la proporcionalidad de las medidas y el cumplimiento de las garantías procesales mínimas para evitar abusos. Dichos factores aparecen sistematizados en la resolución del Caso Barbulescu (STEDH, Gran Sala, 5.09.2017 (demanda 61496/2008)) y son los siguientes:

La información al trabajador. El primer factor que se debe analizar, con un carácter muy destacado dentro de la lista, es el hecho de si el empleado ha sido informado sobre la posibilidad ser supervisado por medios tecnológicos. También se debe tener aquí en cuenta si se ha comunicado la naturaleza de la vigilancia (laboral, de seguridad...).

El alcance de la supervisión. Este factor está intrínsecamente relacionado con el ya comentado principio de proporcionalidad en sentido estricto configurado por el Tribunal Constitucional, aunque el TEDH introduce algunos matices que no siempre se toman en consideración en España. Como se ha señalado arriba, la duración temporal de la medida de vigilancia y el espacio que abarca, venían siendo aplicados como parámetros de proporcionalidad, no obstante, en las últimas sentencias del Tribunal Supremo, SSTS 4ª,

31.01.2017, (nº77/2017) y STS, 4ª, 1.02.2017 (nº 86/2017), ni siquiera se menciona en el la exposición del juicio de proporcionalidad que la instalación de videovigilancia era duradera en el tiempo y que existían varias cámaras, que abarcaban puntos distintos del local. En claro contraste, éste es un elemento que aparece reiteradamente en todas las valoraciones del TEDH.

Además los órganos jurisdiccionales deben tener en cuenta el alcance personal de la medida. Es decir, es relevante determinar si la vigilancia iba destinada a supervisar un número limitado de trabajadores concretos, o si los abarcaba todos. La vigilancia general es vista con recelo por el TEDH, pues como indica en la STEDH, Gran Sala, 12.09.2012 (demanda 28955/2006 y otras) «las relaciones laborales deben basarse en la mutua confianza entre las partes». También es éste un dato al que los tribunales españoles no suelen prestar atención.

El tipo de tratamiento que se da a los datos personales. El TEDH indica que se debe tener en cuenta el número de personas que tiene acceso a los resultados de la vigilancia, en tanto que debe ser el mínimo posible. Este dato fue especialmente determinante en el Caso Barbulescu, en el que las comunicaciones íntimas de un trabajador llegaron al conocimiento del resto de trabajadores de la empresa, agravando sustancialmente la violación de su privacidad.

La existencia de razones legítimas que justifiquen la vigilancia. Este factor equivaldría a nivel español al juicio de necesidad que se ha expuesto anteriormente. Se basa fundamentalmente en la existencia de sospechas fundadas de la comisión de alguna irregularidad laboral por parte de algún trabajador que avale la adopción de dicha medida de control. Cuanto más intensa sea la intrusión en la vida profesional del trabajador, mejor fundadas deberán ser las sospechas y más grave la presunta infracción.

La posibilidad de establecer métodos de vigilancia menos intrusivos. La valoración de esta circunstancia se corresponde con el expuesto juicio de necesidad. No obstante, en el Caso López Ribalda (STEDH, Sección 3ª, 9.01.2018 (demandas 1874/13 y 8567/13), ap.69, el TEDH introduce un matiz interesante al respecto que no se había contemplado en España. Propone la utilización de la «videovigi-

lancia transparente» como medio alternativo menos gravoso que la «videovigilancia opaca» siempre que sirva, al menos de manera general, para garantizar de igual modo los intereses del empresario.

Las consecuencias que tuvo la supervisión para el empleado. Este aspecto se refiere a la gravedad de las repercusiones de la medida de control. En el caso Barbulescu, se censura a los tribunales rumanos por no haber tenido en cuenta en la ponderación de bienes jurídicos en conflicto «la gravedad de las consecuencias de la medida de control y del procedimiento disciplinario que se siguió» que desembocó en la «medida disciplinaria más grave, el despido». Los jueces españoles tampoco han incluido este factor en su ponderación de los intereses en juego, seguramente porque implicaría confundir la valoración de la vulneración del derecho fundamental (y la validez de la prueba), con la de la propia validez la sanción, que ya conlleva por sí, un juicio de proporcionalidad en relación con la infracción que la motiva.

Especialmente relevante para nuestro país ha sido la Sentencia del Caso López Ribalda (STEDH, Sección 3ª, 12.12.2017 (demanda 1874/2013)), en la que se condena a España porque se entiende que nuestros tribunales no garantizaron debidamente el derecho a la privacidad de las trabajadoras demandantes, al no aplicarse adecuadamente todos los factores descritos arriba. En su argumentación, el TEDH establece una comparación con el Caso Köpke (STEDH, Sección 5ª, 5.10.2010 (demanda 420/07)), un supuesto lícito de videovigilancia sorpresiva con el que se detectan dos diferencias fundamentales que son determinantes para la resolución del caso: la expectativa razonable de privacidad de los trabajadores y el alcance de la medida de videovigilancia.

En primer lugar, la diferencia fundamental entre los casos Köpke y López Ribalda, a efectos del deber de información, era precisamente la legislación vigente en el momento de los hechos en cada Estado. Mientras que cuando se produjeron los hechos del Caso Köpke no se habían establecido en la ley alemana las condiciones que habían de regir la videovigilancia de los trabajadores, cuando sucedieron los hechos del Caso López Ribalda en el año 2009, en España estaba plenamente vigente el art. 5 LOPD que ga-

rantiza que todo interesado debe ser informado sobre la recogida de sus datos personales. En éste último caso, el TEDH entendió que las trabajadoras en cuestión fueron vigiladas de forma sorpresiva, en un contexto jurídico en el que estaba garantizado su derecho a ser informadas sobre la recogida de sus datos personales y que, por lo tanto, podían tener una expectativa razonable de respeto a su privacidad. Vemos como aquí el TEDH está estableciendo en cierto modo, una correlación entre la garantía del derecho a la privacidad y el principio general de seguridad jurídica, dando a entender el reconocimiento del derecho de los ciudadanos a confiar en el cumplimiento de las normas jurídicas que regulan la posible afectación de su privacidad.

En segundo lugar, los casos Köpke y López Ribalda difieren también en el alcance del sistema de videovigilancia. En el Caso Köpke las medidas de videovigilancia iban dirigidas a comprobar unas sospechas suficientemente fundadas, que se cernían sobre dos trabajadores concretos y determinados. Además la cámara estaba colocada estratégicamente apuntando exclusivamente al cajero del departamento donde habían surgido dichas sospechas, habiéndose mantenido únicamente durante el periodo de tiempo de dos semanas. Por el contrario, en el Caso López Ribalda, las irregularidades no se habían individualizado, por lo que el sistema de videovigilancia se basó en «una sospecha general contra todo el personal». Por ello, las cámaras abarcaban espacialmente toda la zona de cajas, grabada sin límite de tiempo durante toda la jornada de trabajo.

El énfasis que pone el TEDH en el cumplimiento del deber de información conforme al art. 5 LOPD nos podría llevar a dudar de la compatibilidad de la doctrina europea con la marcada por la STC, Pleno, 3.03.2016 (nº 39/2016), que en definitiva viene a permitir su omisión en aquellos supuestos en los que existen causas justificadas. No obstante, en la misma sentencia, el TEDH recuerda que, conforme a su jurisprudencia, la expectativa razonable que pueda tener una persona en cuanto a su privacidad «es un elemento significativo, aunque no necesariamente concluyente». De ello se deriva que, el hecho de que el trabajador haya sido informado o no de que estaba siendo vigilado, pese a la vigencia del actual art. 5 LOPD, será un

elemento con un peso preeminente a la hora de aplicar el derecho a la privacidad del art. 8 CEDH, pero no determinará su automática vulneración. Por ello, será necesario tener siempre en cuenta todos los demás factores enumerados por el TEDH. Otros factores, que en su mayoría, ya venían siendo contemplados en España en su mayoría a la hora de realizar el juicio de proporcionalidad en el ámbito del derecho a la intimidad con las carencias señaladas aquí.

Desde mi punto de vista, trasladando las pautas del TEDH a derecho interno español, sólo es posible mantener el actual contenido del derecho fundamental a la protección de datos con respecto a la videovigilancia, si seguidamente se analiza rigurosamente la posible vulneración del derecho fundamental a la intimidad, ya que de este modo, se estarán contemplando todas las características del caso, que es lo que en definitiva viene a exigir el TEDH. Este análisis riguroso del respeto al derecho a la intimidad no se ha realizado siempre, muestra de ello son, como ya se ha señalado las sentencias del Tribunal Supremo sobre la empresa Plana Diéguez STS 4ª, 31.01.2017, (nº77/2017) y STS, 4ª, 1.02.2017, (86/2017).

5. Consecuencias jurídico-procesales de la vulneración de los derechos fundamentales

En la mayoría de casos, los problemas en torno a la videovigilancia surgen cuando ésta sirve para detectar o confirmar una infracción laboral por parte del trabajador, y las imágenes captadas se convierten en una prueba sobre la que se fundamenta una sanción laboral. Normalmente, es entonces cuando los trabajadores cuestionan la validez de dicha vigilancia ante un órgano judicial. En sede procesal, el art. 90.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS), establece que «No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas». Si la videovigilancia se considera ilegal, la prueba será nula y en defecto de otra prueba, el despido será considerado, como mínimo impro-

cedente de acuerdo con el art. 108 LRJS. He especificado, «como mínimo», porque habiendo llegado a la convicción de que ha existido en el caso una vulneración de un derecho fundamental estrechamente ligado al despido, es imperativo plantearnos si dicho despido podrá tal vez ser considerado nulo. Así, el art. 55.5 ET establece en su segundo inciso que será nulo el despido que «se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador». Hay que advertir al respecto que se trata de una cuestión compleja sobre la que encontramos diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales.

A este respecto, varios pronunciamientos del TC son favorables a la calificación de nulidad del despido. La STC 1ª, 15.11.2004 (196/200, MP: Javier Delgado Barrio) considera atentatorios contra la intimidad de una trabajadora unos análisis de sangre que se le realizaron y que motivaron su despido, y se afirma que «la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral, debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, es decir, la nulidad del mismo». En un sentido similar se pronuncia la más reciente STC 1ª, 11.02.2013 (29/2013) en la que se llega a la conclusión de que el sistema de la videovigilancia era vulnerador del derecho a la intimidad y en que se declara que «las sanciones impuestas con base en esa única prueba, lesiva de aquel derecho fundamental, deben declararse nulas». No obstante, hay que remarcar que dicho caso no se trataba de un despido sino de sanciones disciplinarias menos graves.

El TS, en algunos casos relativamente recientes ha tenido la oportunidad de pronunciarse en unificación de doctrina sobre la cuestión de la calificación del despido ante pruebas vulneradoras del derecho a la intimidad pero por una cuestión u otra, no ha llegado a resolver sobre el fondo de esta cuestión[6]. En cuanto a los Tribunales Superiores de Justicia, ha habido varios que han optado por la nulidad del despido, basándose, no obstante, en argumentos diferentes. La STSJ de Cataluña, Social Sec. 1ª 9.03.2017 (1726/2017;

[6] STS 4ª Sec. 1ª, 21.06.2012 (ROJ 5259/2012; MP: Aurelio Desdentado Bonete) y STS 4ª Sec. 1ª, 7.07.2016 (630/2016, MP; Milagros Calvo Ibarlucea)

MP: Juana Vera Martínez), declara que a raíz de la ilicitud de la única prueba que se había presentado como único fundamento del despido de la trabajadora, se debían declarar "nulas todas las consecuencias de aquella prueba, como si de la teoría del "fruto del árbol envenenado" tantas veces aplicada en el ámbito penal se tratara y, así, del despido, al haberse producido «con vulneración de derechos fundamentales». La STSJ del País Vasco, Social sec.1ª, 9.05.2013 (609/2013; MP: Juan Carlos Iturri Gárate), se basa estrictamente en los pronunciamientos de las sentencias del TC citadas. La STSJ Madrid, Social sec. 2ª, 14.09.2000 (nº 511/2000; MP: María del Rosario García Alvarez), a diferencia de las anteriores, se basa en la literalidad del ET: «por imperativo de lo establecido en los arts. 55.5 y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, es la declaración de nulidad del despido puesto que dicho acto se ha producido con violación de un derecho fundamental cual es el consagrado en el art. 18 de la CE». Con todo, existen igualmente pronunciamientos en sentido contrario bien fundamentados jurídicamente. Por ejemplo, la STSJ del País Vasco, Social Sec. 1ª, 10.06.2014 (715/2014; MP: Jesús Rentero Jover) que entiende que aunque el despido se basaba en una única prueba vulneradora del derecho a la intimidad, no debía calificarse como nulo, sino como improcedente, ya que el despido «en sí mismo considerado» no vulneraba la intimidad, sino que lo hacía la videovigilancia[7].

En mi opinión, cuando se declare vulnerado algún derecho fundamental, el despido deberá ser considerado nulo. Tal y como apuntaba alguna sentencia, por la literalidad del propio art. 108 LRJS en su siguiente inciso: «o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador». Que un despido se produce «con violación» de un derecho fundamental se ve de forma evidente, por ejemplo, en un despido por ejercicio del derecho a la libertad sindical o el derecho a huelga, ya que la causa directa del despido es el ejercicio de un derecho fundamental. En cambio, en casos como el presente, el motivo directo del despido

[7] En el mismo sentido, STSJ de la Comunidad Valenciana, Social Sec. 1ª, 21.03.2017 (722/2017; MP: Maria Isabel Saiz Areses)

no es la vulneración del derecho a la intimidad en sí mismo, sino la infracción laboral detectada por las cámaras. Pero aunque no sea la causa directa, la vulneración del derecho fundamental sí es una causa indirecta del despido, ya que la decisión se basa en las imágenes captadas por el sistema de videovigilancia, que en sí mismo es contrario al derecho constitucional. Por lo tanto, podemos decir que las imágenes que vulneran el derecho a la intimidad no son sólo una prueba que pueda presentarse en juicio, sino que forman parte sustancial de la decisión del despido. Por ello, no creo que se pueda hacer una separación tan tajante, como hacen las sentencias favorables a la improcedencia, entre la vulneración del derecho fundamental a la intimidad y el despido en sí mismo considerado.

En base a una interpretación puramente gramatical del precepto, la preposición «con» no hace referencia a una causa directa, como por ejemplo, indicaría la palabra «por». De acuerdo con la definición de la RAE esta palabra «Expresa las circunstancias con que se ejecuta o sucede algo». Por lo tanto, podemos decir que hace referencia al contexto en que se produce algo. Por ello, a mi modo de ver, el inciso «con vulneración de algún derecho fundamental» puede entenderse como que será nulo el despido en el que haya intervenido de algún modo una vulneración del derecho fundamental de manera relevante, como sucede en estos casos. Además, los pronunciamientos del TC citados arriba, aunque para mí no puedan aplicarse automáticamente a la generalidad de los casos porque contienen particularidades de hecho que los hacen singulares (en el primero la vulneración de la intimidad sí era la causa directa del despido y en la segunda no se trataba de un despido) sí apuntan hacia la idea de que no debe hacerse una interpretación restrictiva de la nulidad cuando están en juego derechos fundamentales.

4. Conclusiones

A raíz de la STC Pleno, 3.03.2016 (nº 39/2016) cambia totalmente la concepción del *deber de informar al trabajador* sobre la recogida de sus datos como aspecto esencial del derecho fundamental

a la protección de datos personales. Mientras que la jurisprudencia anterior obligaba a informarle de forma expresa y directa sobre la videovigilancia y su finalidad, la nueva doctrina del TC permite dar por cumplido el deber de informar si el trabajador ha podido tener conocimiento de la existencia de la vigilancia por medios indirectos (carteles, colocación visible de las cámaras...). Además, pasamos súbitamente de un momento en que la omisión del deber de informar al trabajador era una infracción inexcusable, a otro en el que la ausencia de dicha información puede ser justificada atendiendo a criterios de proporcionalidad. De ello podemos entender que se deriva, la habilitación constitucional de la videovigilancia sorpresiva en aquellos casos en los que existieran sospechas fundadas de la comisión de infracciones laborales. Este cambio entra en contradicción con la literalidad de la LOPD que no contempla ninguna excepción respecto del deber de información generando una situación de incoherencia interna en el ordenamiento jurídico. Esta inseguridad jurídica es especialmente grave, en cuanto afecta a la protección de un derecho fundamental, tal como parece indicar el TEDH.

También cambia totalmente, con la misma sentencia, la aplicación del principio de *finalidad o usos incompatibles,* que forma parte del principio de calidad de los datos. El TC establece que la finalidad primaria de la vigilancia no es importante mientras de los datos recabados se haga un uso laboral. Esto tiene la consecuencia inmediata en la jurisprudencia ordinaria de que se permite con carácter general el uso de las cámaras de seguridad para el control laboral de los trabajadores, cosa que antes se consideraba inadmisible. De nuevo, estamos ante el caso de principio que formaba parte del núcleo esencial del derecho a la protección de datos, y que se vacía de contenido en el ámbito de la videovigilancia laboral.

En cuanto al *derecho a la intimidad,* el mayor cambio que se ha detectado se refiere al triple juicio de proporcionalidad, cuyos estándares se han visto rebajados sustancialmente en las últimas sentencias del Tribunal Supremo, alejándose incluso de las sentencias más permisivas del Tribunal Constitucional.

Las sentencias más recientes del *Tribunal Europeo de Derechos Humanos* tendrán sin duda una influencia decisiva en el desarrollo

próximo de la jurisprudencia interna, especialmente teniendo en cuenta que en una de ellas se condena expresamente a España. En mi opinión, dichas sentencias obligarán a los tribunales nacionales a ser mucho más estrictos en la ponderación del derecho a la intimidad en aquellos casos en los que no se haya informado expresamente al trabajador sobre la videovigilancia laboral. También se deberán ir introduciendo aquellos factores que marca el TEDH y que en España no se habían venido teniendo en cuenta hasta el momento, como por ejemplo, el tratamiento que se haga de las imágenes o el número de personas a las que afecte la vigilancia.

Por último, es claro que también existe una notable inseguridad jurídica en aquello que se refiere a las *consecuencias jurídico-procesales* de la aportación como prueba en un caso por despido, de imágenes obtenidas a través de un sistema de videovigilancia ilegal. El TC parece inclinarse hacia la nulidad del despido, aunque ha sido en casos que tenían particularidades que no permiten, en mi opinión, derivar consecuencias generales. Por otro lado, mientras que el Tribunal Supremo no se ha pronunciado, los Tribunales Superiores de Justicia adoptan posturas distintas. En mi opinión, existen argumentos para decantarse hacia la nulidad del despido, frente a la improcedencia.

Referencias bibliográficas

Arzoz Santisteban, X. (2011). Videovigilancia y derechos fundamentales. En Etxeberria, J. y Ordeñana Gezuraga, I. (Coord.). Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular, protección de datos personales, pp. 155 a 186. Valencia. Tirant monografías.

Camas Roda, F. (2004). La intimidad y la vida privada del trabajador ante las nuevas modalidades de control y vigilancia de la actividad laboral. En Alarcon, M. y Esteban, R. (Coord.) Nuevas tecnologías de la información y comunicación y Derecho del Trabajo, pp. 161 a 186. Alicante. Bomarzo.

Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A. (2012). Control informá-

tico, videovigilancia y protección de datos en el trabajo. Valladolid. Lex Nova.

González González, C. (2016). Control empresarial de la actividad laboral, videovigilancia y deber informativo. A propósito de la STC de 3 de marzo de 2016. Revista Aranzadi Doctrinal vol. 5/2016

Ordeñana Gezuraga, I. (2011). La videovigilancia en el ámbito laboral, Especial incidencia en su utilización como prueba en el proceso laboral. En Etxeberria, J. e Ordeñana Gezuraga, I. (Coord.). Videovigilancia: ámbito de aplicación y derechos fundamentales afectados. En particular, protección de datos personales, pp. 45 a 80. Valencia. Tirant monografías.

Rubio Sánchez, F. (2003). Derecho a la intimidad de los trabajadores: Vigilancia con cámaras de seguridad u otro tipo de dispositivos. Revista Doctrinal Aranzadi Social, Editorial Aranzadi, parraf. Núm. 6117/2003

Sala Franco, T. (1999). El derecho a la intimidad y a la propia imagen y a las nuevas tecnologías de control laboral. En Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Trabajo y libertades públicas. Madrid. La ley.

Capítulo 6

Análisis estratégico sobre la migración del talento en el ámbito de la Unión Europea

Marta Ferrer Serrano[1]
Universidad de Zaragoza

Resumen

El presente estudio se centra en poner de relieve la importancia que tiene la movilidad de los recursos humanos y en concreto de talento en la Unión Europea, bajo la premisa de que este fenómeno en la actualidad continúa intensificándose, debido a la profunda competencia que existe. La parte central del trabajo consiste en la recopilación de datos desde tres perspectivas diferentes: económica, social y educativa. A continuación, se procede al análisis exhaustivo de dichos datos cuantitativos a través de correlaciones y su correspondiente representación a través de diagramas de dispersión. Posteriormente se obtienen resultados y conclusiones que ponen de manifiesto la realidad a la que la Unión Europea se enfrenta con relación a la migración de talento entre los propios estados miembros.

Palabras clave: Migración; movilidad; talento; Unión Europea; población, análisis.

1. Introducción

La motivación que impulsa el desarrollo de este trabajo se extiende al interés que suscita esta temática, sobre todo desde que la

[1] * Marta Ferrer Serrano. E-mail: 679917@unizar.es

crisis económica está presente en todos los países del territorio europeo y en concreto en España. Por esto, se realiza una radiografía exhaustiva y crítica del flujo de talento y de la migración del capital humano en la Unión Europea, en adelante UE, así como de la interrelación existente entre esta movilidad y el nivel de estos países desde distintas perspectivas: social, económica y educativa.

La importancia de este proyecto radica en que «los recursos humanos juegan un papel central en la producción de conocimiento y, por lo tanto, en el desarrollo tecnológico y económico de los países (...) La intensidad del crecimiento del conocimiento significa que todos los países tienen cada vez mayor necesidad de especialistas altamente cualificados que sean capaces de acceder, entender y usar el conocimiento» (OECD, 2008). En cambio, a pesar de que la crisis ha intensificado este fenómeno migratorio, la movilidad internacional del trabajo no es un fenómeno nuevo. Las personas se han movido a otros países en busca de mejores perspectivas económicas, para escapar de conflictos o simplemente por motivos vinculados a la reunificación del núcleo familiar. Recientemente, este movimiento, se ha visto potenciado como resultado de la globalización de la actividad económica, los mecanismos de mercado que incrementan la actividad comercial y la crisis económica con la correspondiente escasez de mano de obra adecuada a las necesidades que se demandan en momentos determinados (OECD, 2008).

Por todo esto, atraer la inmigración más cualificada es un deseo compartido a escala global (en la literatura conocido como «*global race for talent*»[2]). En esta competición, todos los países buscan incrementar su atractivo para atraer a los individuos más brillantes. Hoy en día, la movilidad internacional por motivos laborales se considera una cuestión de gran relevancia que suscita controversia entre los países emisores, en cuanto a la pérdida de inversión realizada en el talento emigrante. En concreto no existen estudios actuales sobre la migración de talento en la UE, al ser una problemática actual acentuada por la crisis sufrida en los últimos años.

[2] Para más información acudir al libro de Anna Buoucher «*Gender, migration and global race for talent*», Manchester University Press (2016).

Para fundamentar este trabajo se realiza una búsqueda de documentación bibliográfica y evolutiva sobre los flujos migratorios en la UE. En segundo lugar, se recopila datos cuantitativos desde tres perspectivas utilizando bases de datos oficiales: social, económica y educativa. Según Geddes y Scholten (2016), «la migración internacional está vinculada a las acciones y características de las políticas globales, particularmente, a las desigualdades entre los países más ricos y los más pobres, así como a la represión y a los conflictos de cada uno de ellos». Con todos los datos obtenidos, se pasa a analizar estadísticamente dichas variables para así, poner de manifiesto la realidad actual sobre la migración en la UE. Este análisis se ha llevado a cabo a través del programa estadístico informático «IBM SPSS Statistics Base». Por último, se procede a la redacción de unas conclusiones que recogen la información más relevante de este proyecto.

Este estudio puede resultar de interés para distintos colectivos. Puede contribuir tanto para llevar a cabo futuras investigaciones, más concretas acerca de una perspectiva en particular, actualizar la información recopilada, o profundizar en la fundamentación teórica de la movilidad de talento europeo. De igual manera, este proyecto resulta de utilidad para informar socialmente sobre la evolución de la movilidad de los recursos humanos en los últimos años aportando un punto de vista tanto cualitativo como cuantitativo. Además, puede aportar valor añadido al tema, unificando distintas fuentes de información y poniendo de manifiesto la realidad actual de la migración del talento en la UE.

2. Metodología, recursos, bases teóricas

La relación entre migración y desarrollo[3] ha sido motivo de debate en numerosos artículos y libros especializados. Los efectos de la migración en los países de origen han variado según los distintos

[3] Se entiende por desarrollo el crecimiento económico, social, cultura y tecnológico de un territorio o área determinada.

autores y corrientes, aunque el trabajo empírico sobre este tema ha sido menor que el relativo a las consecuencias de la migración para los países receptores (Pellegrino, 2000).

A la hora de extraer conclusiones, Papademetriou y Martin (1991), tras investigar y analizar diferentes áreas de estudio, concluyeron que la relación entre migración y desarrollo debía considerarse como «no resuelta[4]» (Appleyard, 1992), y que, por lo tanto, era difícil extraer principios generales ya que, a su juicio, las ventajas y desventajas variaban mucho en función de los casos analizados. Al tratarse de una cuestión no resuelta, las respuestas no son las mismas para todas las situaciones, y las conclusiones de los estudios varían dependiendo de los factores que se consideren y del punto de vista que se adopte.

La literatura ha tratado de manera individual los factores que provocan los movimientos de las personas y que conforman el desarrollo. Sin embargo, en la actualidad existe gran interés por analizar de qué modo se relacionan y qué ventajas supone la movilidad de la población para los distintos ámbitos. Los autores coinciden en sus estudios en que el efecto más destacable que produce la movilidad de los recursos humanos (aunque su estimación resulta compleja), es el aumento del Producto Interior Bruto, en adelante PIB, de los países de acogida. Por otro lado, otro de los beneficios que supone la migración poblacional, es el enriquecimiento cultural y de conocimientos que se produce al cruzar los distintos límites fronterizos. A pesar de estas ventajas, el peso de los inconvenientes (sobre todo para los países de origen) es mayor.

La globalización en relación con la movilidad de recursos humanos ha traído consigo desde una perspectiva global nacional una pérdida de competitividad comparable a otros países importadores de talento, y desde una perspectiva más individualista, un desarraigo al país de origen y al núcleo familiar. Esto provoca un envejecimiento de la población para los países que soportan gran tasa de

[4] En inglés, «*the unsettled relationship*». El concepto aparece descrito teóricamente en «*Migration and Development: A Global Agenda for the Future*», de R. T. Appleyard (1992).

emigración dado que, de manera mayoritaria, el éxodo se produce en edades comprendidas entre los 20 y 40 años[5].

Es por tanto un hecho, que el mercado de trabajo está cada día más globalizado sobre todo para el personal altamente cualificado. Cada vez más, estudiantes universitarios toman la decisión de emprender su carrera profesional o formativa en otro país de la UE. De la misma manera, las organizaciones también están dispuestas a invertir cada vez más en personal altamente cualificado y que, a su vez, dispongan de movilidad internacional y que aseguren un rendimiento de alta calidad (Mahroum, 2000).

Esta alta cualificación, el desarrollo y crecimiento de los países y las variables coyunturales del entorno, suponen la reorganización y movilidad del personal altamente cualificado en busca de nuevas oportunidades de futuro. Los países, sin darse cuenta, se ven envueltos en una profunda guerra por el talento, para que, así como consecuencia, su competitividad (a nivel organizacional), y su posición relativa (tanto a nivel organizacional como a nivel nacional), aumenten. Es de esta manera cuando surge el concepto de «fuga de cerebros» o «brain drain[6]». El concepto hace referencia a la salida de población con una alta cualificación o nivel de estudios (profesionales, técnicos y científicos entre otros), de un país o sectores económicos, hacia otro en búsqueda de unas mejores condiciones laborales o de autodesarrollo personal. Generalmente, la fuga de cerebros hace perder a un país la inversión hecha en la educación superior de la persona que decide emigrar (Brandi, 2004).

Entre las principales causas destacan las siguientes: falta de oportunidades de empleo (escaso número de ofertas de trabajo existentes que además no están al nivel de las competencias, habilidades y capacidades de los distintos profesionales provocando un sentimiento de infravaloración. Normalmente, el salario y condiciones de la oferta suelen estar por debajo del punto óptimo que los

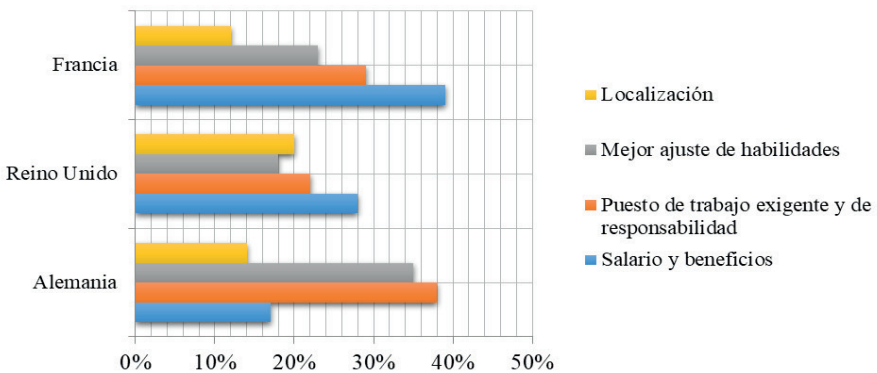
[5] De acuerdo a Eurostat, la edad media de los inmigrantes en la UE 28 en 2014 era de 28 años. Página web: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/es#Flujos_migratorios

[6] En Gaillard y Gaillard (1998) se explica la historia del concepto «*brain drain*».

candidatos consideran), ambiente social y laboral (clima de trabajo en el que se desarrollan las funciones del puesto de trabajo. Por otro lado, también se refiere al contexto social y laboral del país en cuestión, como pueden ser la tasa de paro, las características del empleo que se oferta o la situación política del país) y falta de apoyo a los estudiantes recién graduados (muchos estudiantes sienten cómo son limitados en el autodesarrollo de su potencial, así como la falta de medidas y políticas encaminadas al fomento del empleo y de oportunidades para el talento más joven).

Según el informe de la red social LinkedIn (2016), y teniendo en cuenta como muestra representativa a Alemania, Reino Unido y Francia, las razones a las que la población europea de cualificación superior otorga más importancia en el momento de buscar empleo, son las siguientes:

Fig. 1.
Motivaciones más importantes en la búsqueda de empleo para Alemania, Francia y Reino Unido.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por «talent.linkedin.com» (2016).

La diferencia más notable, es la posición que la población de los distintos países de la Figura 1 otorga al salario y beneficios como motivación a la hora de involucrarse en la búsqueda de empleo. Tan solo el 17% de los alemanes encuestados consideran este factor

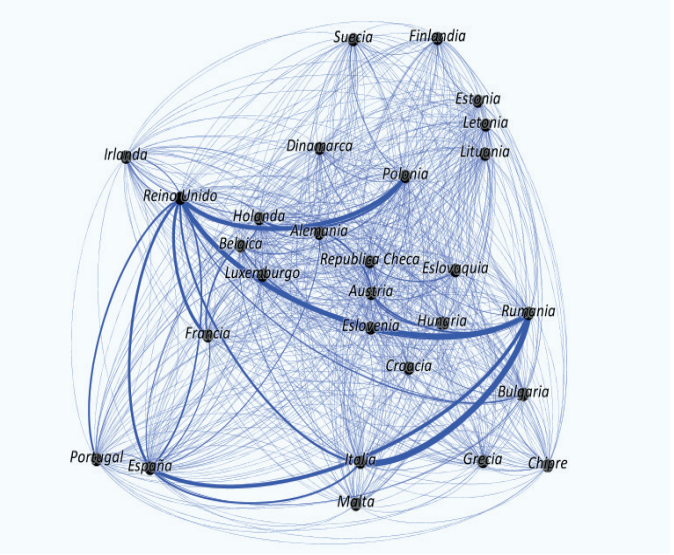
como uno de los factores de mayor importancia a la hora de buscar empleo. Sin embargo, para Francia, supone más del doble que para Alemania (39%). En cambio, la localización del puesto de trabajo es al factor que menos importancia se le da, poniendo en relieve la intensificación de la movilidad de talento en la UE.

En relación con la inmigración que se produce en los países de la UE y tomando como destinos los distintos países del mismo territorio objeto de estudio, se ha construido un grafo[7] representativo con el programa informático «Gephi», en el cual se muestran los diferentes países europeos (nodos) y las aristas que relacionan a los países entre sí, representando con estas intersecciones que generan la unión entre los nodos la inmigración que se ha generado para el año 2015. Cabe destacar que la obtención de datos en esta área ha sido costosa y no se ha logrado completar, puesto que tras consultar con Eurostat y los correspondientes Institutos Nacionales de Estadística de los diferentes países pertenecientes a la UE, una parte de ellos se acogieron a políticas de privacidad imposibilitando terminar la matriz. De esta manera, datos de gran significación e importancia como la inmigración total alemana a los distintos países europeos, han sido imposibles de conseguir.

El grafo representa con aristas más gruesas los flujos migratorios de mayor densidad y con líneas de menor grosor los movimientos migratorios que se dan entre los países en menor medida. Es destacable principalmente el caso de Reino Unido, que recibe una gran cantidad de población de Polonia, Rumanía, Italia, Francia, España y Portugal. Por otro lado, el caso de Rumanía también es significativo, puesto que los países a los que migra su población de manera más notable son países mediterráneos como Italia y España. Por último, hay que destacar el caso francés, que recibe gran cantidad de flujos migratorios de distintos países tal y como se puede apreciar en la Figura 2.

[7] Un grafo una representación visual de un conjunto de vértices unidos por enlaces llamados aristas o arcos, que permiten mostrar las relaciones existentes entre elementos de un conjunto (Departamento de Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial de la Universidad de Granada, 2016).

Fig. 2.
Inmigración por nacionalidades y países de la UE (2015).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

Este trabajo se ha basado fundamentalmente en la obtención y recopilación de datos cuantitativos de la migración poblacional y más concretamente, del talento en la UE desde tres perspectivas: social (inmigración y emigración total, inmigración por nacionalidades y países de la UE y población por grupos de edad), económica (recopilación de indicadores sobre el PIB, relación de importaciones y exportaciones, tasa de empleo y de desempleo) y educativa (esfuerzo que realizan los países con respecto a la inversión en gasto público en educación, tasas de ofertas de empleo en los distintos sectores económicos y población según países y niveles de estudios número de participantes y cuantía total destinada al programa Erasmus+) utilizando bases de datos oficiales.

Posteriormente, en referencia a la metodología llevada a cabo, se han correlacionado los datos obtenidos sobre la inmigración y emigración total de los países de la UE, con el resto de los datos cuantitativos recogidos, para mostrar distintas tendencias y resulta-

dos. Este trabajo estadístico se ha llevado a cabo con la herramienta «IBM SPSS 22 Statistics» y en concreto en su función de correlación bivariable (centrando el análisis en el coeficiente de correlación de Pearson). El coeficiente de correlación de Pearson viene definido por la siguiente expresión:

$$R_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

A continuación, se pasa a analizar estadística y analíticamente una serie de variables de las recopiladas anteriormente. Además, se representan mediante gráficos de dispersión[8] las variables que mayor correlación presenten entre ellas.

3. Actividades y/o Resultados

El coeficiente de Pearson indica una correlación entre la tasa de emigración y la tasa de empleo de -0,105 y en el caso de la tasa de inmigración y la tasa de empleo de 0,251. La correlación entre estas variables no es excesivamente significativa, puesto que los valores son más cercanos a 0 que a uno de los extremos (-1 o 1). A pesar de esto, la correlación entre la inmigración y la tasa de empleo tiende a interpretarse de la siguiente manera: a mayor tasa de inmigración en un país de la UE, mayor tasa de empleo. Por el contrario, a mayor tasa de empleo en un país europeo, menor tasa de emigración. Como ya se ha expuesto, esta correlación no es muy significativa por lo que esta interpretación sería más fiable si los valores del coeficiente se acercaran a los extremos.

[8] Para ampliar información acudir a la siguiente página web: https://docs.tibco.com/pub/spotfire_web_player/6.0.0-november-2013/es-ES/WebHelp/index.html

Tabla 1. Correlación entre Emigración e Inmigración y Tasa de empleo.

		Emigración	Inmigración	T. empleo
Emigración	Correlación de Pearson	1	0,725	-0,105
	N	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0,725	1	0,251
	N	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

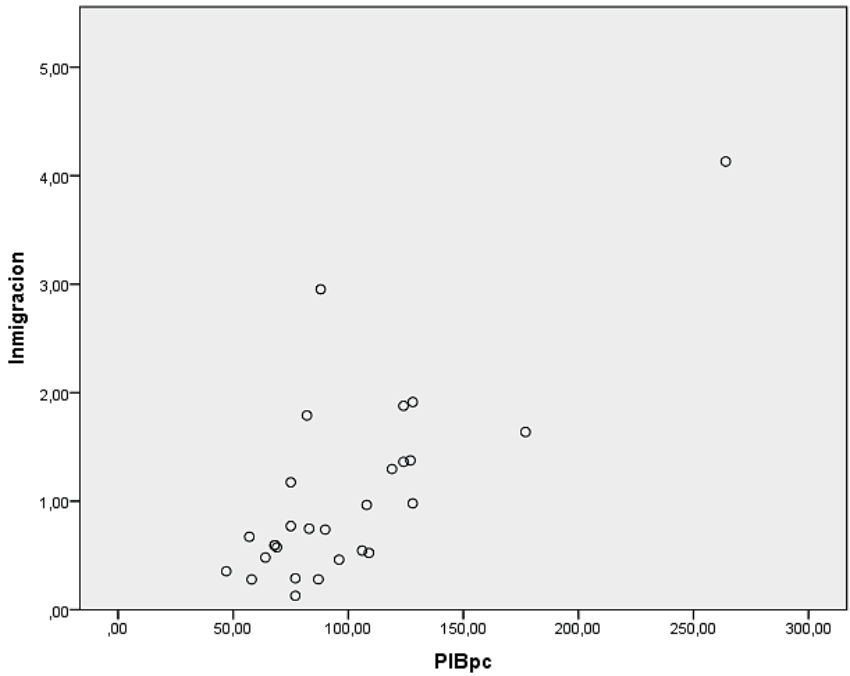
Tabla 2. Correlación entre Inmigración y Emigración - PIB pc.

		Emigración	Inmigración	PIB pc
Emigración	Correlación de Pearson	1	0,725	0,386
	N	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0,725	1	0,755
	N	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat y AMECO (2015).

El coeficiente de Pearson en el caso de la correlación entre la inmigración y el PIB pc de los países europeos, muestra un valor de 0,386 implicando una correlación no muy significativa, pero con tendencia positiva. En cambio, el valor es destacable en el caso de la tasa de inmigración y el PIB pc de los países de la UE. El valor se aproxima a 1 y, por lo tanto, su interpretación seria la siguiente: cuanto más PIB pc tiene un país europeo, mayor tasa de inmigración experimenta dicho país. Se ha representado esta relación en el siguiente gráfico de dispersión. Los valores se agrupan de manera diagonal ascendente, de manera que se corrobora la hipótesis anterior. A mayor PIB pc, mayor tasa de inmigración.

Fig. 3.
Gráfico de dispersión entre la tasa de inmigración y el PIB pc (PPA UE28=100) de los países de la UE.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat y AMECO (2015).

A continuación, se muestra la tabla referente a la correlación existente entre la inmigración y emigración de los países de la UE y la tasa de desempleo de hombres y de mujeres de dichos países en estudio.

Con respecto a estas parejas de variables, hay que destacar que la tasa de desempleo y la tasa de emigración no están correlacionadas. En cambio (a pesar de no considerarse lo suficientemente significativa estadísticamente), la tasa de desempleo y la tasa de inmigración experimentan cierta tendencia de correlación negativa. Es decir, que, ante un aumento de la tasa de inmigración, la tasa de

desempleo tanto de hombres como de mujeres desciende (ligeramente más correlacionadas en el caso de los hombres).

Tabla 3. Correlación entre Inmigración y Emigración – Tasa de desempleo de hombres y mujeres.

		Emigración	Inmigración	Tasa desempleo mujeres	Tasa desempleo hombres
Emigración	Correlación de Pearson	1	0.725	0.031	0.080
	N	28	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0.725	1	-0.279	-0.322
	N	28	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

Tabla 4. Correlación entre Inmigración y Emigración – Participantes del programa Erasmus+.

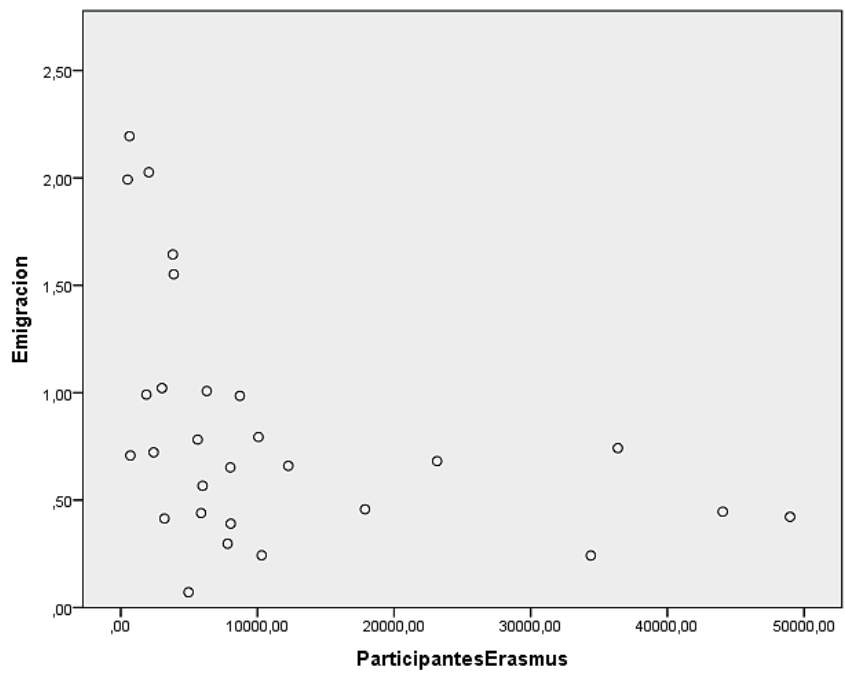
		Emigración	Inmigración	Participantes del programa Erasmus+
Emigración	Correlación de Pearson	1	0.725	-0.406
	N	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0.725	1	-0.142
	N	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015) y European Commission (2014).

Haciendo referencia a la Tabla 4 y al diagrama de dispersión representado en la Figura 13; por un lado, cabe destacar la prácticamente inexistencia de correlación entre la tasa de inmigración

de los países europeos y los participantes del programa Erasmus+[9] de los mismos. Sin en cambio, cuando se observa el valor que el coeficiente de Pearson ofrece al correlacionar la tasa emigración con el número de participantes, se llega a la conclusión de que, ante un mayor índice de emigración de un país europeo, una menor tasa de participación en el programa Erasmus+.

Fig. 4.
Gráfico de dispersión entre la emigración y los participantes del programa Erasmus+.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015) y European Commission (2014).

[9] Se trata de los participantes del programa Erasmus+ únicamente de enseñanzas superiores (universitarios).

Tabla 5. Correlación entre Inmigración y Emigración
Subvención total programa Erasmus+.

		Emigración	Inmigración	Subvención total
Emigración	Correlación de Pearson	1	0.725	-0.413
	N	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0.725	1	-0.177
	N	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015) y European Commission (2014).

En el caso de la correlación entre la inmigración y la emigración con la subvención total o esfuerzo que efectúan los países europeos, se llega a la misma conclusión que en el caso anterior. Existe una cierta tendencia a aumentar la subvención destinada en el programa Erasmus+ si la tasa de emigración desciende; pero, sin embargo, no es significativo el coeficiente mostrado en el caso de la inmigración con la subvención puesto que tiende a 0. Por lo tanto, no existe una correlación estadística fiable.

Tabla 6. Correlación entre Inmigración y Emigración
Gasto Público en Educación.

		Emigración	Inmigración	Gasto Público en Educación
Emigración	Correlación de Pearson	1	0,725	0,377
	N	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0,725	1	0,401
	N	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat y Datos Macro (2015).

Los flujos migratorios no encuentran correlación significativa con el Gasto Público que los países europeos realizan en términos

de educación. Es ligeramente superior el coeficiente que releja la pareja de variables «inmigración – Gasto Público», por lo que se podría decir que una mayor inversión de Gasto Público en educación conlleva una mayor tasa de inmigración.

Tabla 7. Correlación entre Inmigración y Emigración Exportaciones e Importaciones.

		Emigración	Inmigración	Exportaciones	Importaciones
Emigración	Correlación de Pearson	1	0,725	-0,327	-0,373
	N	28	28	28	28
Inmigración	Correlación de Pearson	0,725	1	0,047	0,015
	N	28	28	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

Se plantea la cuestión de si una mayor tasa de importaciones o de exportaciones conlleva una mayor o menor tasa de migración. Los resultados nos muestran como no existe correlación entre la inmigración y la capacidad exportadora o importadora de los países de la UE, pero que en cambio sí existe una tendencia a presentar un mayor índice de emigración cuantas menos exportaciones e importaciones se lleven a cabo. Una vez más, los datos no resultan los suficientemente significativos.

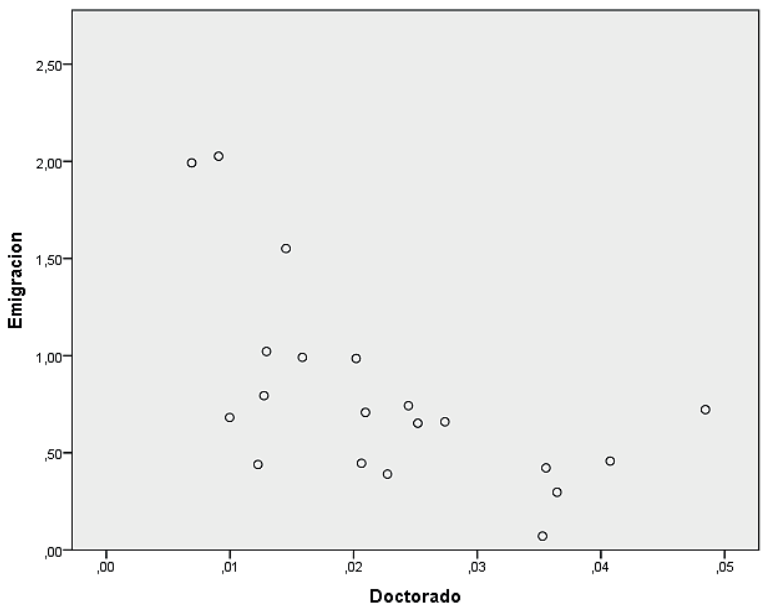
Para llevar a cabo el análisis estadístico entre los flujos migratorios y los graduados (en términos relativos) por niveles educativos, se han tenido en cuenta para evitar posibles desviaciones, veinte países de la UE de los cuales se poseen todos los datos para el año 2015. Tal y como la Tabla 8 muestra, no existe correlación significativa entre ambas variables, excepto para la pareja de variables correspondiente a la emigración y los doctorados debido a que ofrece un coeficiente de -0,607, aproximándose a -1. El gráfico que aparece a continuación representa dicha correlación bivariable, dejando ver como la agrupación de puntos sigue una tendencia clara (desde el extremo superior izquierdo hasta el extremo inferior derecho). Se podría afirmar que, a mayor tasa de emigración, menor número de Doctorados habrá.

Tabla 8. Correlación entre Inmigración y Emigración
Graduados por niveles educativos.

		Estudios obligatorios	Secundaria no obligatoria	Grados Universitarios	Máster	Doctorado
Emigración	Correlación de Pearson	0,170	0,290	0,029	-0,141	-0,607
	N	20	20	20	20	20
Inmigración	Correlación de Pearson	0,072	0,374	-0,252	-0,261	-0,246
	N	20	20	20	20	20

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

Fig. 5.
Gráfico de dispersión entre tasa de emigración y ratio de doctorados.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

A continuación, se presenta una tabla con las correlaciones pertenecientes a los flujos migratorios junto con las diferentes ofertas de trabajo por sectores de los países europeos. Se han considerado

en color verde las cifras y datos más destacables y los que por lo tanto se van a proceder a su interpretación.

Tabla 9. Correlación entre Inmigración y Emigración ofertas de trabajo por sectores

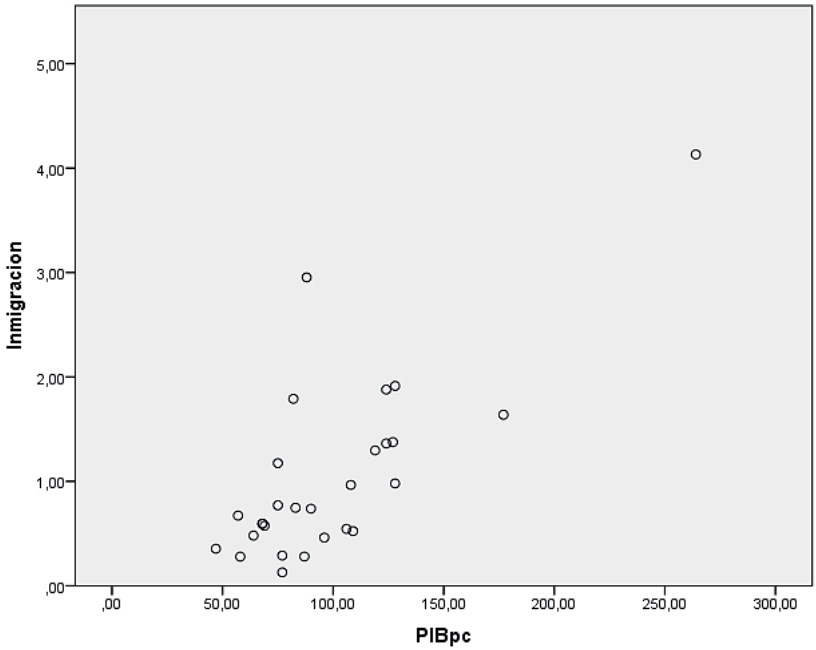
Coeficiente de Pearson		
	Emigración	Inmigración
Minería	-0,209	0,051
Industria	-0,165	0,038
Electricidad	-0,291	-0,042
Agua	-0,247	-0,020
Comercio	-0,182	0,101
Agricultura	-0,136	0,109
Transporte	-0,232	0,007
Restauración	-0,172	0,176
Comunicación	-0,106	0,160
Finanzas	-0,102	-0,006
Inmobiliarias	-0,242	-0,071
Científico	-0,047	0,310
Tareas administrativas	-0,169	0,112
Administración Pública y defensa	-0,101	-0,216
Educación	0,161	0,526
Sanidad	-0,204	0,045
Arte	-0,194	0,052
N	28	28

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

En relación con la tabla anterior se pueden llegar a diferentes conclusiones. En primer lugar, a pesar de tratarse de cifras no muy significativas, un incremento de la tasa de emigración conlleva una disminución de las diferentes ratios de ofertas de trabajo. En todos los casos (excepto en el caso de ofertas de trabajo para el sector de educación) el coeficiente es negativo. Por otro lado, cuando se observan las cifras relativas a la inmigración, no se puede llegar a una conclusión igual de clara que en el caso anterior. Existen distintas situaciones que ofrecen coeficientes de distinto signo. El más

representativo sería el caso del sector educativo (0,526) y el sector científico y técnico (0,310), ambos con signos positivos y por lo tanto pudiendo considerar que una mayor tasa de inmigración conlleva una mayor oferta de empleo en dichos sectores. En el siguiente grafico de dispersión se representa la correlación existente entre la ratio de ofertas de trabajo en el sector de la educación y la tasa de inmigración.

Fig. 6.
Gráfico de dispersión entre inmigración y ofertas de trabajo en el sector de la educación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos por Eurostat (2015).

4. Evaluación y/o discusión

La globalización ha provocado numerosos efectos que influyen directamente en la movilidad del talento, sobre todo entre los países más desarrollados. La primera razón gira en torno a la importancia

de la organización de la producción y las actividades relacionadas con los servicios (Lindsay, 2001). Cabe considerar a la movilidad de trabajadores altamente cualificados, como un elemento crucial en el ámbito empresarial. Las grandes empresas han crecido exponencialmente por razones como la globalización, y paralelamente la movilidad de la fuerza del trabajo más especializada. Tanto los mercados de trabajo nacionales como los internacionales han ido incrementando su segmentación en respuesta a la demanda de habilidades especializadas.

También coexisten estas dos razones expuestas con un elemento de reorganización geográfica. Se ha creado una forma de relación espacial entre sucursales y filiales con sus propios flujos de conocimiento internos. El volumen y la dirección de la movilidad de talento, es una consecuencia de como el mercado ha ido evolucionando (Salt, 1992). La tendencia parece que va a continuar siendo la misma, provocando que la movilidad del talento sea cada vez más común tal y como las empresas dependen cada vez en mayor medida de diferentes países y de trabajadores altamente cualificados y con habilidades específicas.

A raíz de este estudio se han algunos datos destacables como que alrededor del 95% de las búsquedas de empleo originarias de los países de la UE se mantienen dentro de las fronteras de la UE. Además, los flujos de búsqueda de empleo tienden a concentrarse. Aproximadamente el 75% del tráfico transfronterizo de la UE se dirige al Reino Unido, Francia, Alemania, Países Bajos y Bélgica, y otro 16% está repartido casi uniformemente entre España, Italia e Irlanda.

Del análisis de datos efectuado, se pueden extraer diferentes resultados cuantitativos, y que, a su vez, nutriéndolos de un estudio bibliográfico profundo, dejan entrever distintas explicaciones sobre la movilidad de recursos humanos y concretamente de talento en la UE.

En primer lugar, se ha observado cómo no existe correlación estadísticamente significativa entre la tasa de emigración e inmigración y la tasa de empleo de la UE. En primera instancia se puede pensar que una mayor tasa de empleo conlleva una mayor tasa de inmigración o una menor tasa de emigración. Aunque la cifra obtenida tiende a interpretarse de esta manera, no es lo suficientemente

fiable y validad para afirmar dicha hipótesis. Por ejemplo, encontramos países como Alemania, donde la tasa de emigración es proporcionalmente superior a otros países europeos, pero que, en cambio, la tasa de empleo es mayor al resto de países de la UE. Influyen, por tanto, otras variables que modulan esta correlación bivariable. Entre otras, variables culturales y sociales son en gran medida las que pueden llegar a modular esta relación entre la migración y la tasa de empleo. El sentimiento de hogar y de agrupación familiar no está presente en culturas como las nórdicas. Sin embargo, se concibe normalmente en otros países el hecho de salir del país en búsqueda de nuevas experiencias y formación.

La tasa de desempleo no presenta correlación significativa con las tasas de inmigración y de emigración. Se debe a que estas variables están influenciadas por el efecto que la crisis económica ha ejercido sobre el ámbito laboral ya sea en mayor o en menor medida según el país de la UE. Los flujos migratorios han aumentado considerablemente desde el año 2008 en todo el territorio europeo, además, la globalización ha afectado tanto a la mano de obra cualificada como a la no cualificada (a esta última con menor intensidad).

La mayor correlación en cambio se encuentra entre la tasa de inmigración y el PIB pc de los países de la UE (0,755 coeficiente de Pearson). Se podría llegar a afirmar que los países que mayor PIB pc presentan, mayor tasa de inmigración soportan. Desde el FMI[10] se ha llegado a la conclusión de que un aumento de la inmigración tiene un impacto positivo sobre las sociedades europeas puesto que conlleva un aumento del PIB pc de estas. Esto se debe a que impulsan los niveles de productividad laboral y que, además, el flujo de migrantes mayoritariamente se encuentra en edad laboral, contrarrestando la deficiencia de mano de obra en edad de trabajar derivada del desarrollo demográfico (Europa Press, 2017). Por otro lado, siguiendo un informe de la Oficina Económica del Gobierno, gracias a la entrada de inmigrantes en España, la renta per cápita ha experimentado un impacto neto en torno a un 3% en los últimos 15 años. Esto equivale a 623 € por persona (Sebastián, 2006).

[10] Fondo Monetario Internacional.

En relación con el programa Erasmus+, a pesar de que la estadística no aporta un valor significativamente fiable, indica que ante una mayor subvención y/o participantes de educación superior (universitarios), existe una menor tasa de emigración. Hay países europeos como Alemania, Francia o Reino Unido que invierten gran cantidad de dinero y participan muchos estudiantes universitarios en el programa, cuya tasa de emigración es baja, y que, por el contrario, la de inmigración es mayor. Estos países a su vez coinciden con lo que menor tasa de desempleo presentan, y, por lo tanto, los que mayor oportunidades y facilidades ofrecen a los jóvenes graduados. En este sentido, aunque exista una gran participación en el programa Erasmus+, el talento de los países de origen como los expuestos, no tiende a quedarse en el país destinatario, sino que retornan al finalizar los meses fuera de su país.

Por otro lado, una mayor inversión de Gasto Público en educación conlleva una mayor tasa de inmigración. Los jóvenes talentos que, o bien están formándose o bien se han graduado recientemente, tienen la oportunidad de continuar con dicha formación e incluso plantearse la posibilidad de emigrar fuera de sus países. Como consecuencia, el destino que la mayoría de los talentos escogerá, serán aquellos que les ofrezcan dichas oportunidades de autodesarrollo personal y profesional, es decir, aquellos países que más inversión realicen en educación y que por lo tanto más opciones oferten a los jóvenes talentos.

En relación con la pareja de variables correspondientes a los flujos migratorios y los graduados por niveles educativos en la UE, tan solo se llega a una conclusión clara, y es que, a mayor tasa de emigración, menor número de doctorados habrá. Esto se puede explicar atendiendo a que una mayor tasa de emigración implica una menor renta per cápita y por lo tanto una menor capacidad adquisitiva por parte de la población de afrontar unos estudios postobligatorios que a su vez exigen gran dedicación temporal y económica. También es necesario considerar la posibilidad del joven talento de un país de emigrar ante las pocas becas y oportunidades que un país ofrece para cursar sus estudios de postgrado. Hay que tener en cuenta que este tipo de estudios es voluntario y vocacional, pero que

en la mayoría de los casos es requisito indispensable para cubrir las necesidades que las organizaciones solicitan.

Como se ha podido observar, el aumento de la tasa de desempleo conlleva un aumento de la tasa de emigración. Asimismo, resulta lógico considerar que un incremento de la tasa de emigración conlleva una disminución de las diferentes ratios de ofertas de trabajo y por lo tanto la disminución de posibilidades de opción a un puesto de trabajo. Ante la frustración y la necesidad de buscar mejores oportunidades, la población decide emigrar fuera de sus países de origen.

5. Conclusiones

Los comportamientos actuales de búsqueda de empleo están tomando cada vez más un aliento globalizado, y en particular, en la UE, los solicitantes de empleo prácticamente no detectan ninguna barrera legal a la migración. La creación de un mercado único que engloba a todos los estados miembros pertenecientes a la UE incentiva y potencia los flujos migratorios. Por otro lado, las organizaciones y el desarrollo y crecimiento de los países, se ven obligados, ante la creciente competencia que conlleva la globalización, a iniciar una guerra de captación de talento, que no solo aporte conocimientos, sino también habilidades, capacidades, disponibilidad geográfica y disponibilidad temporal.

La crisis económica y financiera que tuvo su inicio en septiembre del 2008 ha sido el factor fundamental y decisivo para que la población habitante del territorio europeo, ante las escasas oportunidades de empleo y autodesarrollo personal y profesional, haya tomado la decisión de salir de sus países de origen en búsqueda de mayores y mejores ofertas de empleo y formación. A su vez, a partir del análisis estadístico y la recopilación de datos recogida en el tercer apartado de este trabajo, se ha podido percibir como en los tres subsistemas económicos existentes de la UE, la recuperación de la crisis económica ha sido diferente. Los puntos anteriores llevan a plantear los motivos de la fuga de cerebros o de la movilidad de

talento entre los países de la UE. Las tres causas de mayor importancia son la falta de oportunidades de empleo, la existencia de un ambiente social y laboral conflictivo y la falta de apoyo a los estudiantes recién graduados.

La unión de las tres ideas principales (globalización, crisis económica mundial y fuga de cerebros) y de los motivos del «brain drain», ponen en relieve la fundamentación y la justificación de la migración poblacional y de recursos humanos altamente cualificados. Además, se ha podido observar como la localización del puesto de trabajo ideal a la hora de buscar empleo, es el último de los factores considerados en términos de importancia.

La parte práctica de este proyecto ha puesto de manifiesto cinco correlaciones de gran significación estadística. En primer lugar, una mayor tasa de inmigración conlleva un mayor PIB pc en la UE. También un mayor Gasto Público en educación, implica una mayor tasa de inmigración. Con referencia a la tasa de emigración, cuanto mayor es, menores cifras de participación en el programa Erasmus+ así como en la cuantía destinada al mismo. También trae consigo una mayor tasa de emigración, un menor número de doctorados y una menor tasa de ofertas de trabajo generalmente.

La movilidad del talento trae consigo desde una perspectiva individual un enriquecimiento personal y profesional indudable. También para los propios países receptores de personal altamente cualificado supone ventajas, nuevas ideas y puntos de vista que, de otro modo, una plantilla uniforme de un mismo lugar y madura, no aportarían. Es decir, la movilidad aporta aprendizaje de nuevas culturas tanto para los países receptores de talento como para los individuos individualmente considerados, creando así una sociedad con diversidad de opiniones.

Por otro lado, la desventaja fundamental es la pérdida del talento por parte de los países emisores de este, así como la pérdida de la inversión realizada por los países de origen en la educación. También se considera desventaja la segregación poblacional que se produce, es decir, la desintegración del núcleo familiar. Se retrasa la edad en la que se crean relaciones formales y estables y, por tanto, se reduce la tasa de natalidad. De esta manera, la movilidad

poblacional y de los recursos humanos trae en última instancia un envejecimiento de la población importante.

Este estudio tiene implicaciones importantes para las autoridades públicas de cada país, que deberían plantearse seriamente la situación y hacer un esfuerzo de cooperación entre los diferentes estados miembros de la UE. De esta manera, se debería incentivar la formación, el empleo joven, el emprendimiento, apostar por el talento y ofrecer becas y ayudas para ello. Como consecuencia, se deberían trazar líneas más específicas en la legislación comunitaria que aborden este tema con mayor profundidad. A su vez, las organizaciones privadas pueden fomentar y ayudar a los jóvenes talentos ofreciendo más oportunidades, empleo y formación postobligatoria, de forma que ambas partes ganen. Las empresas logran nuevas ideas, nuevos talentos, nuevos trabajadores jóvenes y eficientes, dispuestos a aprender tareas, poner en marcha sus conocimientos y desarrollar sus habilidades. Los jóvenes talentos, al hilo de lo expuesto anteriormente, lograrán así adquirir experiencia, comenzar su vida laboral, evitar el sentimiento de infravaloración, y en la medida de lo posible quedarse en sus países de origen.

Si no se aborda este ámbito de manera exhaustiva y en un periodo corto de tiempo, la UE se enfrenta a una migración de talento entre sus estados miembros que repercutirá a largo plazo, tanto social, política, tecnológica y económicamente.

Referencias bibliográficas

Appleyard, R. T. (1992). Migration and Development: A Global Agenda for the Future (Vol. 30). Nedlands, Australia: International Organization of Migration (IOM).

Base de datos macroeconómica anual de la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea (AMECO). Página web: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/macro-economic-database-ameco_en.

Brandi, M. C. (2004). La storia del brain drain. *Rivista trimestrale del*

Centro Studi Emigrazione (156), 775-796.
Comisión Europea: Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Página web: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=es
Comisión Europea: Erasmus +. Página web: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_es.
Europa Press. (2017). La inmigración aumenta el PIB per cápita en las economías avanzadas, según el FMI. Recuperado el 30 de Abril de 2017, de La inmigración aumenta el PIB per cápita en las economías avanzadas, según el FMI: http://www.europapress.es/internacional/noticia-inmigracion-aumenta-pib-per-capita-economias-avanzadas-fmi-20170109134323.html
Eurostat. Página web: http://ec.europa.eu/eurostat.
Geddes, A., & Scholten, P. (2016). The Politics of Migration & Immigration in Europe. London: SAGE publications.
Instituto Nacional de Estadística (INE). Página web: http://www.ine.es/
Lindsay, B. (2001). Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses. Georgetown, United States: Institute for the Study of International Migration.
LinkedIn. (2016). International talent migration: European insights from LinkedIn. Recuperado el 20 de Noviembre de 2016, de International talent migration: European insights from LinkedIn: http://www.talent.linkedin.com
Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. R & D Management. Blackwell Publishers.
OCDE (2008). The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled. OECD.
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Página web: http://www.oecd.org/.
Papademetriou, D., & Martin, P. (1991). The Unsettled Relationship: Labor Migration and Economic Development. Greenwood Press.
Pellegrino, A. (2000). Drenaje, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración cualificada. Comisión Economica para América Latina (CEPAL), Organización Internacional para las Migraciones.

Salt, J. (1992). MIgration processes among the highly skilled in Europe. London: University College.
Sebastián, M. (15 de Noviembre de 2006). Inmigración y economía española: 1996-2006. Recuperado el 30 de Abril de 2017: http://mcaugt.es/documentos/0/doc1501.pdf

PARTE III

Comunicaciones y experiencias

Capítulo 7

Emprendimiento social: la necesidad de provocar el cambio social desde el aula

Francisco J. Cano Montero[1], Laura Ferri Ramírez[2]

Resumen

La grave crisis económica, social y medioambiental reclama nuevas acciones para conseguir un futuro más justo, equitativo y sostenible.

La preocupación de la ciudadanía por los problemas sociales en las últimas décadas ha sido de tal magnitud que ha llevado a la Comisión Europea, en su «*Estrategia Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*», a poner la economía social y la innovación social en el centro de sus iniciativas de cohesión territorial, de resolución de problemas sociales y, en concreto, de lucha contra la pobreza y la exclusión.

En este artículo planteamos un giro en el enfoque del módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE), así como en el módulo de Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial (IAEE) hacia el emprendimiento social y las empresas sociales con el objetivo de potenciar los fines sociales que tienen, o deberían tener, las empresas y, también, para generar sensibilidad entre nuestro alumnado hacia la problemática social y medioambiental que padecemos.

[1] IES Jordi de Sant Jordi, València (pacocano@iesjordi.com)
[2]. IES Massamagrell (laurafr@iesmassamagrell.com.).

Es por ello que hacemos una propuesta, dentro del marco que establece el currículum de los módulos y materias que nos ocupan, desde el emprendimiento social mediante el recurso a la utilización de metodologías activas.

Palabras clave: Innovación social; emprendimiento social; economía social; empresa social; aprendizaje servicio; aprendizaje cooperativo

1. Introducción

En un contexto de crisis económica internacional, de agravamiento de la brecha social, de imposibilidad de articular respuestas globales para superar dicha situación, reaparecen conceptos como la innovación social, el emprendimiento social o la empresa social que pueden contribuir, local y globalmente, a provocar un cambio y una mejora social.

La preocupación de la ciudadanía por los problemas sociales en las últimas décadas ha sido de tal magnitud que ha llevado a la Comisión Europea, en su «Estrategia Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», a poner la economía social y la innovación social en el centro de sus iniciativas de cohesión territorial, de resolución de problemas sociales y, en concreto, de lucha contra la pobreza y la exclusión.

En un mundo dominado por la desigualdad, donde el 1% de la población acapara el 99% de lo que necesita el resto de la población (Stiglitz, 2012), donde en los últimos años hemos asistido a una pérdida de poder de las instituciones democráticas y a un ensanchamiento de la brecha social que podemos ilustrarlo con los siguientes datos:

Trasvase de rentas del trabajo hacia las rentas del capital. En España las rentas del trabajo pasaron del 72,4% –años 70– al 58,4% –año 2012– (Navarro, 2013),

concentración de poder en las multinacionales, consecuencia de la gran acumulación de capital experimentada: «10 empresas en el

mundo obtuvieron una facturación superior a los ingresos públicos de 180 países juntos: Entre el 2015 y el 2016, compañías como Apple, Alphabet, Microsoft, Exxon Mobil y Facebook registraron más ingresos que 180 países juntos» (Riquelme, 2017),

pérdida, consecuente, de poder y debilitamiento de las instituciones democráticas ante el avance de poder de grandes corporaciones y lobbies con resultados de acuerdos con instituciones internacionales donde estas corporaciones imponen sus condiciones (TTIP, CETA,...).

Bien es sabido que la extrema desigualdad sólo nos aporta un incremento de la exclusión social, de las tasas de criminalidad, del deterioro del bienestar social y del empobrecimiento de la ciudadanía

Ante esta situación de asalto a las instituciones públicas y a la ciudadanía consideramos necesario nuestro compromiso desde las aulas. La labor docente tiene un componente de compromiso para con su alumnado, adoptando una postura crítica frente a la injusticia y la desigualdad, que permita que ese alumnado forme parte de una ciudadanía libre, crítica y con potencial de provocar el cambio social. Siguiendo a Freire, consideramos la educación como una herramienta de transformación social.

En el presente escrito proponemos un enfoque del emprendimiento en su vertiente más social aprovechando la amplitud que nos concede el currículum que regula el módulo profesional de EIE y la materia de IAEE.

La metodología a adoptar está basada en metodologías activas como pueden ser el Aprendizaje Cooperativo y el Aprendizaje Servicio, metodologías que tienen las ventajas de trabajar tanto la cooperación como la vocación de servicio a la comunidad.

2. Metodología y bases teóricas

El emprendimiento social es un término amplio, impreciso, que da lugar a múltiples definiciones, pero podríamos definirlo como «*cualquier acción, iniciativa o movimiento dentro de la esfera socioeconó-*

mica, de origen privado, y orientado a favor del interés general y del bien común o que beneficie a una franja significativa de población (Fournier, 2011)».

El emprendimiento social también es definido como «*el empeño-compromiso, en crear nuevos modelos de actividad que desarrollen productos y servicios que satisfagan las necesidades básicas de colectivos desatendidos por las instituciones sociales y económicas convencionales, o también mediante una aproximación desde la perspectiva de los valores de la iniciativa, el compromiso y la autonomía de actuación, característicos de los proyectos empresariales, al ámbito social*» (De Pablo, 2005, citado en Melián et al, 2011).

Otra definición muy reconocida es la de Mair y Martí (2006) (citado en Alonso, D. et al, 2015) quienes consideran el emprendimiento social como «*un proceso de creación de valor mediante nuevas combinaciones de recursos. Estas combinaciones de recursos están destinadas principalmente a explorar y explotar las oportunidades para crear valor social, estimular el cambio social o satisfacer nuevas necesidades sociales*».

La innovación social, concepto muy relacionado con el emprendimiento social, y siguiendo a *The Young Foundation* podría definirse como «*actividades innovadoras y servicios motivados con el objetivo de satisfacer una necesidad social y que son predominantemente desarrollados y difundidos a través de organizaciones cuyos propósitos principales son sociales*».

Según estas definiciones queda claro que tanto el emprendimiento social como la innovación social contribuyen de forma positiva al desarrollo económico y al progreso social. Como docentes tenemos la responsabilidad, desde nuestras aulas, de promover valores como la igualdad y la justicia social; y, más concretamente, desde los módulos profesionales que impartimos podemos contribuir a crear conciencia de la necesidad de incidir en esta disciplina y contribuir a dicho progreso social y desarrollo económico.

¿Cómo hacerlo? Adentrándonos en metodologías activas, innovadoras, que permitan poner en práctica valores como la cooperación, la ayuda mutua, la solidaridad, la igualdad… Y si «el movimiento se demuestra andando», y si queremos resultados diferentes, debemos trabajar con el alumnado de manera diferente.

Así proponemos recurrir a metodologías activas como el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje servicio, el aprendizaje basado en retos o en problemas, las cuales nos permiten introducir en el aula todos estos valores para intentar contribuir al cambio o a la transformación social. Mediante estas metodologías, el alumnado se sitúa en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesorado se convierte en un mero apoyo, y la dinámica de las clases pasa por implementar competencias muy necesarias para su futuro profesional, tales como la comunicación, el trabajo en equipo o la resolución de problemas.

Aprendizaje-Servicio

El Aprendizaje-Servicio (ApS) se plantea como un método de aprendizaje a través de la prestación de un servicio a la comunidad. Es un método que trata de unir éxito educativo y compromiso social: su finalidad consiste en aprender a ser competentes, siendo útiles a los demás.

El momento que vivimos exige nuevas opciones para profundizar en los conocimientos personales y reforzar la identidad social del alumnado, permitiéndole así transformar la sociedad y convertir el mundo en un lugar más humano. Es necesario abogar por un paradigma pedagógico que parta de valores como el diálogo, la cooperación, la toma de decisiones, la reflexión o la comunicación democrática.

El ApS es una combinación original de dos elementos: el aprendizaje basado en la experiencia y el servicio a la comunidad. Chiva et al. (2016) definen el ApS como una metodología que procura el aprendizaje de contenidos académicos a la vez que se presta un servicio a la comunidad. Se enmarca dentro del aprendizaje experiencial, ya que su aplicación lleva aparejada la realización de prácticas reales. Procura que los aprendizajes sean significativos, tanto en el ámbito académico como en el ámbito de la formación como ciudadanos, ya que tiene este doble objetivo.

En nuestro país existe una larga tradición de escuelas abiertas a la comunidad que impulsan proyectos solidarios, de medio ambien-

te, de cooperación al desarrollo, de conservación del patrimonio. Lo que hace el ApS es completar la acción solidaria con el vínculo curricular, ofreciendo a los alumnos la oportunidad de aprender siendo útiles a los demás.

De esta manera, según Batlle (2014), se genera un círculo virtuoso: el aprendizaje aporta calidad al servicio que se presta y el servicio otorga sentido al aprendizaje. Se unen dos elementos presentes en nuestros centros educativos, además de orientar el talento del alumnado, y ponerlo a trabajar en la mejora de la sociedad y no sólo en la mejora de su currículo personal. Un proyecto de aprendizaje-servicio no es sólo un asunto para educadores, sino que también compete a las entidades sociales porque fortalece el capital social, estimulando el trabajo en redes, explicitando y consolidando los valores y normas de una comunidad, y contribuyendo a crear confianza y seguridad entre la población. Es una herramienta doble: educativa y social.

La difusión del aprendizaje-servicio, a día de hoy, de acuerdo con Batlle (2014) se basa en estas tres premisas:

Base territorial: Trabajar sobre la base de lo que ya existe y es valioso en cada territorio (comunidad autónoma, comarca, región...), favoreciendo que los interlocutores activos e implicados en él tracen su propia estrategia de implantación.

Pluralismo: Constituir, en cada uno de los territorios, un núcleo o pequeña red plural, donde estén presentes actores educativos y sociales, con capacidad multiplicadora, dispuestos a explorar el ApS, y liderados por alguna organización o institución con legitimidad y reconocimiento social.

Intercambio: Favorecer el intercambio de recursos, métodos y conocimiento entre las diferentes iniciativas territoriales, a fin de aprovechar todo lo que se genera, y de construir y multiplicar experiencias y conocimiento.

Según Batlle (2014), el aprendizaje-servicio se ha extendido por la sencilla razón de que funciona. El profesorado que lo prueba no lo abandona, porque los resultados son muy notables tanto a nivel estrictamente académico, como de convivencia en el aula y de cohesión escuela-entorno. Las entidades sociales, también de

acuerdo con esta autora, encuentran en el ApS un espacio común para compartir con los centros educativos, a veces transformando las propuestas solidarias que ya les hacían, y otras veces creando nuevos proyectos que acercan a la población infantil y juvenil a su terreno. Las administraciones públicas, por su parte, preocupadas por el fracaso escolar y por la inclusión social, han encontrado una herramienta de doble uso que les permite estimular, al mismo tiempo, el éxito educativo y la cohesión social.

La extensión del ApS es tal que ya existen una serie de entidades para el fomento del APS. Como primer referente nombraremos a la Red Española de Aprendizaje-Servicio, que reúne grupos impulsores de diecisiete comunidades autónomas, existiendo en los mismos una mezcla de procedencias: sector educativo formal, no formal, entidades sociales, universidades. Esta red se reúne una vez al año y está coordinada cada año por un colectivo diferente. También existen pequeñas redes locales, vinculadas a un municipio concreto, como es el caso de L'Hospitalet de Llobregat, Terrassa, Mataró, Sant Cugat del Vallès, Ibi, Coslada. Y se ha creado una red temática de ayuntamientos dentro de la Red Estatal de Ciudades Educadoras (RECE).

Los referentes y pioneros en el tema del ApS fueron el Centre Promotor d'Aprenentatge Servei, en Cataluña, y la Fundazioa Zerbikas, en el País Vasco. Además, a nivel universitario, nombrar la Red ApS (U), formada por profesorado de más de cuarenta universidades españolas, que también se reúne una vez al año.

Ejemplos cercanos de Aprendizje-Servicio los podemos encontrar en:

- Isabel González, profesora de FOL, junto con su compañera Ángeles Mostaza, del IES Luis Braille de Coslada (Madrid), realizaron en el curso 2016/17 un proyecto de «Talleres de competencia digital para la búsqueda de empleo», en colaboración con el Ayuntamiento de Coslada y el alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior Administración de Sistemas Informáticos en Red y el Ciclo Formativo de Grado Medio Sistemas Microinformáticos y Redes, dirigido a personas en

búsqueda de empleo derivadas por el Área de Servicios Sociales y la Agencia Municipal de Colocación.

- El colectivo #FOLInvestigAcción se encuentra realizando un proyecto junto con CEAR-Valencia para la elaboración de materiales didácticos con contenidos de Orientación Laboral y Derecho del Trabajo dirigidos a refugiados y otros usuarios de sus servicios.
- Alumnado del Ciclo Superior de Administración y Finanzas del IES Ramón Muntaner de Xirivella, que participa en un proyecto para ayudar a mejorar las competencias digitales de ciudadanía y asociaciones organizado por el Ayuntamiento.
- El departamento de música del IES de Massamagrell organiza conciertos en la residencia de la tercera edad que hay muy próxima al centro, donde alumnos de la ESO interpretan piezas musicales para ancianos que pasan multitud de días sin recibir visitas externas. Y el departamento de educación física de este mismo centro organiza unas Jornadas de Inclusión en las que el alumnado de TCAM (Grado medio de actividades físicas) y de la ESO organizan actividades para el alumnado del Centro Ocupacional Reina Sofía y el centro IVASS Torrefiel.
- El Proyecto Kilómetros de Solidaridad, de Save The Children, en el cual participan cada año cerca de 300.000 escolares.
- El alumnado de la asignatura «Bases anatómicas y fisiológicas del movimiento», perteneciente a la titulación de maestro de la Universitat Jaume I, colabora con varias entidades sociales centradas en la atención a personas con dificultades motrices derivadas de diversas patologías anatómicas y/o fisiológicas. A través de esta metodología el alumnado universitario ha aplicado los conocimientos específicos de la asignatura en cuestión, para prestar un servicio a la comunidad.
- Los proyectos de la Universitat de València, recogidos en la web CApSa, entre otros, recogen experiencias que se están desarrollando en el ámbito universitario

En conclusión, el aprendizaje-servicio, en nuestro país, se está revelando como una herramienta útil, motivadora y versátil; como

un revulsivo a la hora de plantearnos para qué ciudadanos y para qué sociedad queremos la educación, y como un estímulo a sacar un sobresaliente en la asignatura de trabajar en red con la comunidad.

Aprendizaje Cooperativo

El Aprendizaje Cooperativo (en adelante AC) es una metodología de enseñanza aprendizaje que, valiéndose de un conjunto de métodos y técnicas y siguiendo una serie de pautas previamente, definidas y organizadas, trata de alcanzar un resultado mediante el recurso al trabajo en grupo, donde el alumnado tiene un papel protagonista: tiene que implicarse en su aprendizaje pero también en el del resto del grupo. Es de gran importancia la organización y preparación de las instrucciones a seguir para poder garantizar un resultado satisfactorio. Esta sería la diferencia principal con el aprendizaje colaborativo que es más informal, menos estructurado (Goikoetxea et al, 2002), incluso espontáneo.

El AC, según la evidencia científica (Aronson, Hnos. Johnson, Slavin, Pujolás) compartida por la comunidad educativa, nos permite, entre otras cosas, y a través de sus distintas técnicas, alcanzar una serie de objetivos no sólo académicos sino también sociales: incrementar la motivación del alumnado, su rendimiento académico, mejorar la resolución de conflictos y el clima de aula y potencia la competencia del trabajo en equipo.

Precisamente por esta característica de potenciar el trabajo en equipo, frente a modelos competitivos, es lo que lo hace especialmente indicado para trabajar el emprendimiento social, el cual requiere de crear espacios de cooperación y ayuda mutua.

El sistema educativo, al igual que la sociedad en la que se integra, está fuertemente influenciado por modelos de interacción competitivos donde el alumnado ve la institución educativa como una empresa donde cada cual intenta que hacer las cosas mejor que el resto (Johnson et al, 1997).

No es nuestra intención cuestionar los modelos de interacción competitivos sino potenciar otros modelos que permitan el trabajo

cooperativo, en tanto que permiten desarrollar unas habilidades sociales que también va a requerir el sistema productivo, como pueda ser el trabajo en equipo, y que, de momento, si bien empiezan a aparecer recogidas en los currícula no aparecen sistematizadas en el aula.

El AC es una metodología que requiere de conocer bien sus elementos esenciales y ser rigurosos al aplicarlos:

1 *Interdependencia positiva*: se debe establecer una tarea y un objetivo grupal claro para que el alumnado tenga claro que el logro o el fracaso en la consecución del objetivo proviene del esfuerzo de cada integrante que revierte en beneficio grupal. Esta interdependencia es la que crea el compromiso necesario para el trabajo cooperativo.
2 *Responsabilidad individual y grupal*: cada miembro debe ser responsable de cumplir con su parte del trabajo y el grupo debe ser responsable de lograr el objetivo perseguido. Para ello es fundamental definir claramente objetivos y tareas para que el grupo sea capaz de evaluar el progreso respecto a dichos objetivos y el esfuerzo realizado por cada miembro del grupo.
3 *Interacción cara a cara*: Es fundamental que los alumnos realicen una actividad cara a cara puesto que, en dicha situación, determinadas actividades cognitivas se producen cuando existe una interacción del tipo «explicar un concepto complejo a otro compañero/a», «ayudar a resolver un problema», «enseñar lo que uno sabe», … de esta forma el alumnado promueve el éxito de sus iguales respaldándose, ayudándose, felicitándose,… y se adquiere un compromiso personal unos o con otros pero también con los objetivos comunes.
4 *Técnicas interpersonales y de equipo*: el aprendizaje cooperativo es más complejo que, por ejemplo, el competitivo, porque el alumnado debe aprender tanto los contenidos y tareas como las prácticas interpersonales necesarias para poder trabajar en grupo. El alumnado debe aprender a tomar decisiones, ejercer el liderazgo, comunicarse, resolver posibles conflictos,…, con lo cual el docente tiene que enseñar al alumnado las téc-

nicas del trabajo en equipo de igual manera que el resto de contenidos y tareas.

5 *Evaluación grupal*: es el proceso por el cual los miembros del grupo analizan en qué grado están consiguiendo los objetivos marcados y están trabajando eficazmente. Tienen que tener suficiente madurez como para comunicar a cada miembro qué acciones han sido positivas y cuáles no, y las que mantienen o abandonan.

El recurso al AC como metodología se justifica porque permite alcanzar unos objetivos no sólo académicos sino también sociales:

- Se incrementa el esfuerzo por lograr los objetivos y ello deriva en un incremento del rendimiento académico del alumnado,
- Se incrementa la motivación y se facilita el pensamiento crítico,
- Se mejoran las relaciones interpersonales y sociales,
- Se produce una mejora de la autoestima, la autoconfianza y la capacidad de manejar tensiones y conflictos.

A continuación, proponemos un par de métodos de AC de fácil aplicación en el aula:

a) Puzle de Aronson o Jigsaw

El puzle de Aronson (Jigsaw, rompecabezas) es una técnica de AC que fue puesta en funcionamiento a principios de los años 70, por el profesor Elliot Aronson, en la Universidad de Austin –Texas– para intentar resolver conflictos de tipo racial en las aulas, debido a la presencia en las aulas de alumnado de diversas etnias (Calvo et al, 2015).

En la actualidad el puzle de Aronson se utiliza con múltiples objetivos: mejorar la motivación del alumnado, incrementar el rendimiento del alumnado, mejorar el clima dentro del aula, integrar al alumnado, capacitar al alumnado en el trabajo en equipo,...

El desarrollo de esta técnica pasa por seguir una serie de pasos:

1 *Seleccionar los contenidos a trabajar*. Se selecciona los contenidos que se quieran trabajar y se fijan claramente los objetivos a alcanzar. Hemos de destacar que el contenido debe ser fácilmente divisible para poder atribuirle una parte del mismo a cada miembro del grupo.
2 *Constituir los grupos base*. Fragmentar el grupo clase en pequeños grupos heterogéneos de entre 4 y 6 miembros, donde a cada miembro se le asignará una tarea concreta para contribuir a lograr el objetivo planteado. Muy importante explicar la técnica que van a desarrollar para que tengan claridad a la hora de desarrollar su trabajo.
3 *Distribución contenidos*. Constituidos los grupos base y seleccionados los contenidos, cada miembro del grupo seleccionará una parte del contenido fragmentado para trabajarlo de forma individual.
4 *Constituir los grupos de expertos*. Una vez cada miembro de los grupos base ha trabajado sus contenidos concretos, se constituyen los grupos de expertos. Se mueven los miembros de cada grupo, reagrupándose aquellos que hayan trabajado los mismos contenidos para poner en común el trabajo realizado y extraer conclusiones de forma conjunta.
5 *Retorno a los grupos base*. Finalizada la fase de expertos, cada miembro vuelve a su grupo base y comparte con el resto de miembros lo que ha aprendido. Es recomendable que se exponga todos los contenidos según el orden que corresponda. De esta forma, todos los miembros del grupo aprenden todos los contenidos trabajados y se compone el puzle.
6 *Realización del informe final*. Una vez compuesto el puzle, el grupo base prepara un informe final, una presentación o un dossier, para presentar al profesor y exponerlo en clase.
7 *Evaluación*. El profesorado procederá a valorar el informe final, presentación o dossier que entregue el grupo base. Asimismo, podrá realizarse una autoevaluación del alumnado mediante un informe que valore y critique el trabajo que ha desarrollado. Para completar la evaluación podría realizarse una pequeña prueba que permita comprobar que se han alcanzado los contenidos trabajados.

c) Grupo de Investigación

Técnica desarrollada por Sharan que, siguiendo a Dewey, entiende la clase como una comunidad social donde se investiga sobre un tema de forma similar a cómo la comunidad científica construye conocimiento investigando en equipos de trabajo.

Esta método es muy valioso para desarrollar prácticas de aprendizaje basado en proyectos, problemas, retos,...

El grupo clase trabaja el mismo objetivo didáctico (por ejemplo el ES) pero a través de contenidos diferentes: conceptualización, formas jurídicas posibles, aplicación, …

Los equipos se organizan de forma autónoma siguiendo un plan acordado con el profesorado. Busca elaborar un guion que garantice el objetivo didáctico.

El profesorado adopta un rol de guía, ofreciendo orientaciones, recursos, monitorizando las actividades, distribución de tareas y responsabilidades, siguiendo el principio de interdependencia positiva.

Fases de este método

1 *Selección de un problema o reto*. El profesorado selecciona el tema y lo presenta al grupo clase.
2 *Elección de subtemas*. El alumnado escoge entre contenidos diferentes para conseguir el mismo objetivo didáctico.
3 *Creación de equipos*. Según los subtemas escogidos el alumnado creará los equipos base heterogéneos.
4 *Organización del trabajo*. Dentro del equipo, con el mayor grado de autonomía y bajo la supervisión del profesorado que potenciará la cooperación.
5 *Planificación de la exposición y puesta en común*. Se realizará ante el grupo clase y se podrá potenciar la atención y comprensión lanzando preguntas al resto del alumnado.
6 *Evaluación*. Por parte del profesorado y del resto de equipos sobre el grado de consecución del objetivo didáctico y autoevaluación sobre el proceso de trabajo realizado.

3. Desarrollo y/o Resultados

La «economía social», de acuerdo con la Comunicación «Iniciativa en favor del emprendimiento social» (Comisión Europea, 2011), emplea a más de 11 millones de trabajadores en la UE, lo que representa el 6 % del empleo total y agrupa tanto entidades con un régimen jurídico específico (cooperativas, fundaciones, asociaciones y mutuas) como a empresas tradicionales. De acuerdo con este sentido amplio, podríamos decir que la «economía social» engloba las diversas iniciativas que están surgiendo para dar soluciones a los problemas mundiales a los que nos ha abocado la lógica de funcionamiento del actual sistema económico-financiero.

Algunas de las propuestas que han surgido en los últimos años son la Economía del Bien Común, la Economía Social y Solidaria, la Economía colaborativa o el Ecofeminismo. Todo ello, junto a lo que tradicionalmente se ha considerado como entidades de economía social (cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, centros especiales de empleo, asociaciones, fundaciones, y otras entidades sin ánimo de lucro) son alternativas al emprendimiento tradicional que consideramos que deberían estar presentes en los currículos de las asignaturas relacionadas con el emprendimiento en Educación Secundaria y en Formación Profesional. Pero ¿se dan estas opciones al alumnado? ¿Prevén los currículos de las distintas materias estas alternativas?

3.1. El emprendimiento social en las materias de emprendimiento en Formación Profesional.

El artículo 40 de la Ley Orgánica de Educación (Ley Orgánica 2, 2006), modificado por la LOMCE (Ley Orgánica 8, 201), prevé, como uno de los objetivos de la Formación Profesional «h) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales». Este objetivo se implementa en el desarrollo de los títulos de FP mediante la materia de «Empresa e Iniciativa Emprendedora», materia transversal perteneciente a muchos ciclos formativos de diversas familias.

Observando el desarrollo normativo de cualquiera de los ciclos formativos, podemos ver que apenas se hace referencia a contenidos de emprendimiento social. Tomando como ejemplo, para un ciclo de Grado Medio el Real Decreto 1632/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas (Real Decreto 1632, 2009), podemos encontrar, haciendo referencia al Módulo Profesional de Empresa e Iniciativa Emprendedora, en su Anexo I, los siguientes Criterios de evaluación:

f Se ha analizado el fenómeno de la responsabilidad social de las empresas y su importancia como un elemento de la estrategia empresarial.
g Se ha elaborado el balance social de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones y se han descrito los principales costes sociales en que incurren estas empresas, así como los beneficios sociales que producen.
h Se han identificado prácticas que incorporan valores éticos y sociales en empresas de instalaciones de telecomunicaciones.

Por lo que respecta los contenidos de este mismo ciclo, se encuentran desarrollados por la Orden EDU/391/2010, de 20 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones (Orden EDU/391, 2010). El Anexo I. Apartado 11 de dicha Orden prevé, entre otros, los siguientes contenidos: «La responsabilidad social corporativa. El balance social. La ética empresarial. Responsabilidad social y ética de las empresas del sector de las instalaciones de telecomunicaciones. Respeto por la igualdad de género».

En cuanto al currículo desarrollado para el ámbito valenciano, se encuentra regulado en Orden 39/2012, de 22 de junio, de la Consellería de Educación, Formación y Empleo por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones (Orden 39, 2012).

Si se observa con detalle dicha norma, podemos ver que se trata de una regulación que cita de manera muy superficial los aspectos de economía social, pero que no los excluye, ya que se remite de manera genérica, por ejemplo, a las formas jurídicas o las fuentes de financiación, sin hacer referencia a ninguna de ellas en concreto, por lo que deja en manos del profesorado que las imparte la concreción de las mismas y la elección de los ejemplos a usar.

3.2. La Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.

La recién aprobada Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017), pretende reforzar e impulsar los valores de la economía social y también apoyar a las empresas de la economía social a través de diversos programas, proyectos y fondos.

De acuerdo con su preámbulo, responde al interés por «fomentar este modelo empresarial para incrementar su contribución al desarrollo socioeconómico del Estado, mejorando para ello su competitividad y las condiciones de actuación en el mercado junto a otros actores empresariales y sociales» (Resolución 15 de marzo, 2018).

La estrategia se estructura en 11 ejes de actuación, que a su vez prevén un total de 63 medidas para su consecución efectiva. Por lo que respecta al tema que nos ocupa, nos interesa especialmente el Eje 1, referido al apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social, ya que hace referencia a la Formación Profesional. En concreto la medida tercera que prevé en este ámbito incluye dos medidas que nos atañen directamente como profesorado de FOL, la de «Promover la incorporación de la economía social a la Formación Profesional del sistema educativo, en el ámbito de la asignatura de Empresa e Iniciativa Emprendedora» y la de «Fomentar la participación de las empresas y entidades de la economía social en la Formación Profesional Dual o Formación en el Centro de Trabajo».

Desconocemos de qué manera se va a promover en concreto la incorporación de la Economía Social en la asignatura de Empresa e Iniciativa Emprendedora (medida 3.2), ya que la EEES no lo indica, así como tampoco sabemos cómo se va a fomentar la participación de empresas y entidades de Economía Social en la FP Dual o la FCT (medida 3.3), pero son medidas que de llevarse a cabo, resultarían muy interesantes, puesto que enriquecerían mucho los contenidos de estas dos materias, además de facilitar otras perspectivas al alumnado que las cursa.

3.3. Programa «Fent Cooperatives»

El Consejo Valenciano del Cooperativismo elaboró el I Plan de apoyo y fomento del cooperativismo (denominado «Fent Cooperatives»), que fue presentado en noviembre de 2017. Tiene vigencia para los años 2018 y 2019 y se revisará cada dos años, introduciéndose nuevos objetivos e iniciativas, actualizándose los existentes según proceda.

El Plan Fent Cooperatives se plantea como visión el «Conseguir una mejora en la competitividad de las cooperativas valencianas, basada en cuatro ejes fundamentales: el crecimiento sostenible (social, económico y medioambiental), el incremento del empleo de calidad (estable y productivo), el avance en la presencia igualitaria de mujeres y jóvenes en los ámbitos empresariales de responsabilidad, y la extensión de los valores y principios propios del modelo cooperativo al resto del tejido empresarial valenciano» Consejo Valenciano del Cooperativismo (2017).

De entre sus diversas líneas de trabajo, el Plan prevé, en su Línea 5. «Divulgación, formación e investigación cooperativa»:

Que las cooperativas tengan una participación activa en la Formación Profesional Dual.

Con objeto de garantizar que la opción cooperativa se incorpore plenamente a las expectativas profesionales de los jóvenes, promover la información y formación sobre cooperativismo en todos los niveles del sistema educativo, especialmente en los niveles previos a la incorporación al mercado laboral.

Potenciar y fomentar medidas que cambien la mentalidad y actitudes del alumnado desde la escuela difundiendo el modelo cooperativo mediante el apoyo a las cooperativas escolares. Éstas son una oportunidad para que el alumnado viva una experiencia laboral y ponga en práctica aprendizajes competenciales, junto a sus compañeros y compañeras, en un proyecto empresarial colaborativo y solidario.

Ante esta situación de falta de referencias al emprendimiento social en el currículum del módulo profesional de EIE, pero considerando la preocupación suscitada por las instituciones comunitarias y los apoyos tanto desde la administración central como desde la autonómica, consideramos que es fundamental plantear un giro en la estrategia formativa abriendo nuestras aulas al emprendimiento social para fomentar modelos económicos que pongan a las personas y al medio ambiente en el centro de sus actuaciones.

4. Discusión

Con el presente artículo pretendemos abrir nuevas opciones para la impartición del módulo de EIE e IAEE, basadas en principios de justicia e igualdad social, introduciendo la perspectiva del emprendimiento social en las aulas.

Tenemos una buena herramienta para tratar de conseguir un cambio de paradigma económico donde el centro del mismo sean las personas y la satisfacción de sus necesidades y donde el beneficio sea un medio para alcanzar dicho fin.

Además existen metodologías que facilitan esta labor como son las metodologías activas (aprendizaje cooperativo, aprendizaje servicio,…) las cuales son idóneas para fomentar competencias como el trabajo en equipo, la cooperación, la ayuda mutua,…

Con el fin de facilitar dicho cambio en las materias de emprendimiento hemos recopilado toda una serie de recursos y materiales en un blog bajo el título de *Emprendimiento Social FOL* (https://esocialfol.wixsite.com/emprendesocialfol) en el que pretendemos crear un banco de recursos para dar un giro social a la materia. En dicho

blog hemos incorporado, además de materiales y recursos relacionados con el emprendimiento social, un mapa de entidades relacionadas con el emprendimiento social, noticias, eventos, películas y publicaciones relacionadas con el tema. Este blog se ha creado con la finalidad de ser un banco de recursos participativo en el que el profesorado, tanto de FOL como de Economía, pueda acceder fácilmente a la información que necesite para su uso en el aula.

5. Conclusiones

La presente propuesta surge ante la necesidad de repensar la materia de Empresa e Iniciativa Emprendedora, al no creer en el modelo predominante en libros de texto y el discurso ortodoxo de emprendedor «superhéroe» ni encontrar sentido, por ejemplo, a explicar al alumnado formas jurídicas que le resultan lejanas como la Sociedad Anónima. Además de considerar el modelo hegemónico injusto, desigualitario y dañino con el medio ambiente, por lo que nos planteamos la necesidad de usar otros referentes con nuestro alumnado. Consideramos que la labor docente debe partir de un compromiso con el alumnado, adoptando una postura crítica frente a la justicia y la desigualdad. Considerando, tal como señalaba Freire, a la Educación como una herramienta de transformación social, las materias de EIE e IAEE (Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial, de la ESO) pueden ser nuestras propias herramientas de transformación social.

Con dicha finalidad última hemos creado un blog colaborativo que pretende servir de nexo para el profesorado interesado en el Emprendimiento Social. Con ello hemos recopilado contenidos de ES para el uso del profesorado que imparte materias de emprendimiento, compartiendo experiencias de centros que han implementado iniciativas en este sentido y dando a conocer también empresas que siguen esta filosofía.

Consideramos necesario incorporar el cambio social en el aula, y al ver la gran dispersión de materiales didácticos y recursos para el profesorado dispuesto a implementar este giro social en las mate-

rias de emprendimiento, hemos dado un paso adelante recopilando dichos recursos y dando un altavoz a iniciativas que no siempre consiguen la difusión que se merece.

Referencias bibliográficas

Alonso, D.; González, N. & Nieto, M. (2015): «Emprendimiento social vs innovación social», Cuadernos Aragoneses de Economía, vol. 24, no 1-2, (119-140).

Batlle, R. (2014): La evolución del aprendizaje-servicio en España. Cuadernos de Pedagogía, nº450, pp 57-59.

Calvo, R.; Cano-Montero, F.J. y Sánchez-Pérez, M.J. (2015): El puzzle de Aronson (Jigsaw) como técnica para la lectura y análisis de textos científicos en las aulas universitarias. En Calvo, R. y Cano-Montero, F.J. (2015): El aprendizaje cooperativo como práctica docente: experiencias aplicadas. Neopàtria. València. Consultado el 2/5/2018: https://bit.ly/2GIwtVl

Cano-Montero, F.J. y Sánchez-Pérez, M.J. (2017): Análisis del mercado laboral mediante la técnica de aprendizaje cooperativo: puzzle de Aronson (Jigsaw). En Cano-Montero, F.J. (2017); Ciencias laborales y FOL: Dos espacios para la innovación. Neopàtria. València. Consultado el 2/5/2018: https://bit.ly/2IRZXF2

Chiva, Ò.; Gil, J.; Corbatón, R. y Capella, C. (2016): El aprendizaje servicio como propuesta metodológica para una pedagogía crítica. RIDAS, Revista Iberoamericana de Aprendizaje Servicio , 2, 70-94.

Comisión Europea (2011). Comunicación de la Comisión, Iniciativa en favor del emprendimiento social: Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales. Bruselas, 25.10.2011.

Consejo Valenciano del Cooperativismo (2017). Fent Cooperatives. I Plan de Apoyo y Fomento del Cooperativismo de la Comunitat Valenciana (2018/2019). Recuperado de: http://concoval.es/wp-content/uploads/2015/04/2.1.–FENT–
COOPERATIVES-Primer-plan-bienal-de-apoyo-y-fomento-del-cooperativismo-CV-2018-2019-Definitivo.pdf

Fournier, A.N. (2011): El emprendimiento social. Documentos de investigación. Administración de empresas. N.º 6. Ediciones Fundación Universidad Central. Bogotá. Consultado el 21/12/2017 en: https://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2015_emprendimiento_social_001.pdf

Goikoetxea, E.; Pascual, G. (2002): Aprendizaje cooperativo: bases teóricas y hallazgos empíricos que explican su eficacia. Educación XX1. UNED

Johnson, D. y Johnson, R. (1997): Una visió global de l'aprenentatge cooperatiu. Suports. Revista catalana d'educació especial i atenció a la diversitat. Vol, 1, núm. 1, pp. 54-64.

Johnson, D.; Johnson, R. y Holubec, E. (1999): El aprendizaje cooperativo en el aula. Paidós Ibérica.Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) (Ley Orgánica 8/2013, 9 de diciembre). Boletín Oficial del Estado, no 295, 2013, 10 diciembre.

Ley orgánica de educación (LOE) (Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo). Boletín Oficial del Estado, no 106, 2006, 4 mayo.

Melián, A.; Campos, V. y Sanchis, J.R.(2011): emprendimiento social y empresas de inserción en España. Aplicación del método Delphi para la determinación del perfil emprendedor y las empresas sociales creadas por emprendedores.

Navarro (2013): Capital-Trabajo: el origen de la crisis actual. *Le Monde Diplomatique*, Julio, 2013. Recuperado de: http://www.vnavarro.org/?p=9263

Orden 39/2012, de 22 de junio, de la Consellería de Educación, Formación y Empleo por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones (Orden 39, 2012). Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, no 6814, 9 julio.

Orden EDU/391/2010, de 20 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones. Boletín Oficial del Estado, no 49, 2010, 25 febrero.

Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de

Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (Resolución 15 de marzo, 2018). Boletín Oficial del Estado, no 69, 2018, 20 marzo.

REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos. Nº. 106 (pág. 150-172). Edic. Complutense. Madrid. Recuperado el 27/12/2017: http://webs.ucm.es/info/revesco/DetalleArticulo.php?IdPublicacion=160#.Wmmq2dThC1t

Riquelme, R. (2017). 9 datos sobre la desigualdad en el mundo. El Economista. Recuperado de: https://www.eleconomista.com.mx/internacionales/9-datos-sobre-la-desigualdad-en-el-mundo-20170116-0019.html

Stiglitz, J. (2012): The Price of inequality: How today's divided society endargers our future. W.W. Norton Company

Capítulo 8
Economia verda i de proximitat a La Ribera

Isabel Magalló, Adelia Boscá i Julia Martínez
Professores del CIPFP Luis Suñer Sanchis

Resum

Durant el curs 2017/2018 s'ha realitzat un seminari sobre l'Economia Verda i de proximitat a La Ribera. En aquest seminari han participat les professores del Departament de Formació i Orientació Laboral i l'Orientadora del CIPFP Luis Suñer. L'objectiu del mateix ha segut fer un anàlisi de l'estat de la qüestió en el que respecta a l'economia verda i de proximitat al nostre entorn, els actors, els recursos i dinàmiques de treball cooperatiu.

El procés utilitzat s'ha basat en una metodologia d'investigació-acció, així com el treball cooperatiu amb la intenció de generar sinergies i el desenvolupament d'habilitats i actituds positives en el membres de l'equip de treball.

Els resultats del seminari s'han aplicat al projecte d'innovació educativa que estem desenvolupant al centre: «Passivhaus i Ecohorts urbans: aplicacions tecnològiques», i tanmateix al mòdul d'Empresa i Iniciativa Emprenedora.

Paraules clau: Territori; Economia verda; Sostenibilitat; Recursos; Actors; Dinàmiques

1. Introducció

El seminari constitueix una continuació del del curs 2016/2017 sobre Sistemes Laborals Territorials. Les conclusions i propostes

d'aquell seminari anaven dirigides a donar-li certa continuïtat, que considerem que és enriquidora per a la nostra docència. Tanmateix, les membres del Departament de FOL ens van comprometre en un Projecte d'Innovació Educativa de centre: «Passivhaus i Eco-horts urbans: aplicacions tecnològiques», que requeria un estudi sobre l'economia verda i l'emprenedoria en relació a aquest àmbit, per tal d'adequar les nostres pràctiques curriculars al projecte col·lectiu, donant un enfoc particular al mòdul d'Empresa i Iniciativa Emprenedora.

Els objectius del seminari han estat:

- Aprendre i aproximar-nos a l'economia de proximitat i l'economia social i solidària (o economia verda) a l'entorn territorial de La Ribera
- Aprendre i aproximar-nos a nous segments de treball a l'entorn territorial de La Ribera
- Vincular l'aprenentatge amb l'actuació en el Projecte d'Innovació Educativa del centre: «Passiv-haus i Eco-horts urbans: aplicacions tecnològiques»
- Vincular l'aprenentatge derivat de la investigació-acció amb els mòduls d'Empresa i Iniciativa emprenedora del departament de FOL

2. Metodologia, recursos, bases teòricques

El marc teòric on inscrivim el seminari és el Desenvolupament local endogen. Hem contat amb dos tallers impartits pel professor Ricard Calvo, en les que hem treballat el significats d'economia verda i la matriu d'Escenaris Futurs, que combina: Recursos, Actors i Dinàmiques establertes entre els mateixos. D'altra banda, ens ha facilitat part de la bibliografia esmentada en l'apartat específic.

La metodologia aplicada al seminari ha estat la investigació acció, així com el treball cooperatiu fonamentat en la consecució d'un objectiu comú mitjançant el treball individual i compartit. Açò comporta l'adquisició i aplicació pràctica de coneixement, habilitats i

actituds. Aquesta metodologia de treball cooperatiu ha facilitat el desenvolupament d'aspectes com: respecte, transparència, constància, compromís i ajuda a les companyes.

3.-Activitats i/o Resultats

Hem realitzat les següents activitats:

- Reflexions al voltant de les nostres inquietuds en relació a l'economia de proximitat i l'economia verda i el sistema laboral territorial endogen.
- Visita a l'exposició «El patrimoni cultural valencià» realitzada per la U.V, recomanada per visibilitzar les possibilitats i la història del nostre territori en relació a les possibilitats del sistema laboral territorial endogen
- Lectura, comentari i síntesi de documents: investigacions i diagnòstics
- Esmorzar amb vianants a la Biosfira: encontre sobre economia verda i de proximitat. Fer contactes amb altres actors socials i hem visibilitzat el nostre treball mitjançant el projecte d'innovació.

3.1. Significats al voltant de l'economia verda

Resulta complicat delimitar el significat de l'economia verda donat la gran amplitud del concepte, ser relativament recent i els diferents usos que se li ha donat desde diferents àmbits. Anem a presentar dos significats vinculats a filosofies polítiques antagòniques: un institucional i altre des de l'ecologia política.

D'una banda, podem prendre com a referència institucional la definició del *Programa de les Nacions Unides per al Medi Ambient (PNUMA) que defineix l'economia verda com aquella que dona lloc a la millora del benestar humà i la igualtat social, mentres que es redueixen significativament els riscos mediambientals i l'escassetat ecològica*.

La Conferència de les Nacions Unides sobre el Desenvolupament Sostenible de 2012 (Conferència de Rio+20) es va adoptar l'enfocament de l'economia verda *com una ferramenta important per al desenvolupament sostenible i l'eradicació de la pobresa*. Donats els canvis mundials que afronten els països, aquest enfocament representa una oportunitat perquè s'apliquen els tres pilars del desenvolupament sostenible (ambiental, econòmic i social).

Afortunadament nombroses instàncies han interioritzat i promolgat aquest nou plantejament per al desenvolupament. No es tracta sols, d'una concepció teòrica i formal sinó que es tracta d'una preocupació real pel medi ambient, a més de considerar que les inversions en aquesta matèria contribueixen al desenvolupament econòmic i social afavorint la creació de nous llocs de treballs, noves indústries i empreses que afavoreixen un nou model econòmic més sostenible i respectuós amb la societat actual i les futures generacions. Per tant, i seguint diferents autors podem dir que l'Economia Verda s'ha configurat com un model de desenvolupament econòmic fonamentat en l'economia ecològica i la sostenibilitat. Un pilar fonamental que inspira aquest model és la preocupació per *la interdependència entre les persones i els sistemes natural, i per l'impacte de les activitats econòmiques en el canvi climàtic*. Es tracta per tant, d'un desenvolupament centrat en la generació de **beneficis socials** i **econòmics,** sustentat en **l'ús de noves tecnologies** i el **respecte al medi ambient** i **els sistemes naturals**.

S'han portat a terme estudis i investigacions que tracten de mostrar l'impacte, present i futur, de l'Economia Verda en el creixement econòmic i la generació de llocs de treball. Alguns dels efectes i conclusions als que s'han arribat son (*OIT, PNUMA, OIE, CSI: 2008)*:

- El creixement del mercat global de productes i serveis ambientals, que passarà dels 1.370 milions de dòlars a l'any actuals a 2.740 milions en el 2020.
- Els sectors que tenen especial importància en termes d'impacte ambiental econòmic i d'ocupació son: *energies renovables, construcció, transport, industries bàsiques, sector agrícola i forestal.*

En l'informe analitzat es fa una especial menció a l'ocupació verda, que es troben tant a l'agricultura i la indústria com en el sector serveis i l'administració però són especialment visibles en aquelles activitat i empreses que busquen la protecció del medi ambient. Però cal tenir en compte que totes aquestes ocupacions no tenen la mateixa intensitat de color verd.

Un concepte fonamental a tenir en compte és el de **sostenibilitat,** de vegades pres amb recel i desconfiança donat que s'ha vinculat amb una limitació del creixement. El desenvolupament sostenible entès com *«la satisfacció de les necessitats presents sense comprometre les habilitats de les generacions futures per satisfer les seves necessitats» (WORLD COMISSION ON ENVIRONENT AND DEVELOPMENT: 1987)*. Per tant, aquest concepte junt a l'economia verda inclouen:

- El tenir amb compte el medi ambient en tot tipus de decisions.
- L'equitat entre el que prenem de la natura i el que aporten.
- La contribució que es fa al benestar social i econòmic

En termes pràctics, la sostenibilitat i per tant l'economia verda depenen de l'ús i consum dels recursos, així com de la capacitat del medi ambient per absorbir els rebutjos que generem.

És important recalcar que del concepte **d'ocupació verda** dins d'una economia sostenible i de què s'entén per **treball decent, es adir,** *«aquell treball que ofereix oportunitat per a que els homes i les dones puguen aconseguir un treball decent i productiu en condiciones de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana» (OSE)***.**

D'altra banda, cal destacar el significat d'Economia verda que prové de l'Ecologia Política, i que constitueix una ètica de l'alliberació del sistema de producció capitalista. Aquest significat prové de pensadors com André Gorz i Ivan Illich, i que es relacionen amb la pedagogia transformadora de Paulo Freire. Desde esta perspectiva se destaca la importància de l'ecologia com un moviment polític i cultural, que vincula la cura de la natura, el decreixement econòmic, l'humanisme i la transformació social. Les implicacions en l'Economia del treball són contundents: significat del treball, reducció de la jornada laboral i reducció del consum, més autonomia

i més seguretat existencial. Des de esta perspectiva es considera que el creixement econòmic és destructiu, respecte a les persones treballadores i a la natura, es basa en l'explotació dels recursos, externalitzant els efectes i els costos negatius; front a eixe creixement destructiu, se proposa el decreixement productiu.

Entre el significat institucional i el significat de l'ecologia política podem trobar altres significats amb matisos com l'Economia del bé comú o l'Economia social i solidària. Tots els significats són interessants per a treballar als mòduls de FOL i EIE.

3.2. Anàlisi i Diagnòstic territorial de La Ribera

Per estudiar l'entorn específic de La Ribera hem reflexionat i sintetitzat els estudis del SERVEF «Avalem Territori» i el «Diagnòstic participatiu de La Ribera» del Consorci de la Ribera. A partir d'aquest estudi que engloba dades estadístiques i geogràfiques, cens i piràmide de població, taxes d'ocupació, recursos naturals, infraestructures, hem considerat tenir en compte els següents les següents conclusions (*AVALEM TERRITORI*):

- *Nivell d'autosuficiència ocupacional*: el 81% de la població ocupada resident treballa a La Ribera. Per tant, el nivell d'autosuficiència d'aquest espai en termes d'ocupació és significatiu. El 12% de la població ocupada resident a La Ribera treballa a València i en municipis de l'Horta Sud, resideixen a València i a l'Horta Sud gairebé un 13% de les persones que treballen a La Ribera.
- *Nivell educatiu:* escassa presència d'analfabets i persones sense estudis (2% del total), 10% de persones amb estudis de primer grau (cinc o més anys d'estudis,no arribar al nivell obligatori), 65% estudis de segon grau (ensenyament secundari,obligatòria i postobligatòria, 23% estudis de tercer grau (diplomatura, llicenciatura, grau, master, doctorat), és cinc punts inferior al nivell en la Comunitat Valenciana. La proporció de dones ocupades amb estudis de tercer grau supera en més de 10 punts als homes.

- *La indústria manufacturera,* que suposa el 2017 prop del 21% dels llocs de treball, sis punts per sobre del pes que té en l'àmbit valencià. Presenta una especialització relativa en la indústria manufacturera.
  – la importància de la indústria alimentària (més de la tercera part),
  – la fabricació de productes metàl·lics i maquinària (gairebé la quarta part)
  – la indústria de la fusta i del moble.
  – la fabricació de vehicles de motor, (el nucli d'aquesta indústria es troba a Almussafes)
- *L'agricultura, que suposa el 2017 un 9,5% dels llocs de treball* (gairebé sis punts per sobre del seu pes en l'àmbit valencià, tot i que cal tenir en compte l'estacionalitat de l'activitat) presenta una especialització relativa. L**'**agricultura amb productes de qualitat i innovadors, reconeguts com denominacions d'origen (el kaki Ribera de Xúquer, l'arròs a la Ribera Baixa, l'agricultura ecològica certificada, la mel), sent la major extensió de cultiu dedicada a la taronja.
- *La combinació d'activitat agrícola, indústria alimentària i comercialització a l'engròs* (amb paper significatiu de les cooperatives agràries) és una de les especificitats d'aquest territori
- *L'hostaleria,* en el conjunt l'àrea suposa prop del 9% dels llocs de treball , però es concentra de forma significativa a la zona litoral, particularment a Cullera. Es desenvolupa un turisme estacional de segona residència d'estiu, basat en les platges, en gran part en apartaments turístics i càmping (el que no suposa una elevada despesa per turista) i bastant menys en hotels.
- *Altres formes de turisme,* basades en la promoció de valors agraris i el patrimoni cultural, estan sent potenciades per organismes públics i iniciativa privada (com els programes de Ribera Turisme), però el seu nivell de desenvolupament és molt inferior.
- *L'activitat comercial* és del 21%; no es pot parlar d'especialització relativa. Ara bé, cal assenyalar una presencia significativa en la Ribera del Xúquer del **comerç a l'engròs,** amb més llocs

de treball que el comerç minorista (al contrari del que passa a nivell valencià). Debilitat del comerç de proximitat.

- *El sector de la construcció* té una importància mica superior a la mitjana valenciana (8%).
- *Els serveis públics* tenen una menor importància de la que presenten en el conjunt de la Comunitat Valenciana; destaca l'elevada concentració que presenta l'ocupació sanitari a Alzira (seu de l'hospital de referència).
- *Ocupació:* el 93% dels contractes registrats en 2016 a la Ribera del Xúquer són temporals, el que és un indicadors de precarietat**.** La jornada parcial és del 23% de llocs de treball afectant i l'atur registrat el 2017 és encara el doble que el 2007, afecta particularment a les dones. Predominen els llocs de treball de baixa qualificació.
- *Les mancomunitats de la Ribera Alta i de la Ribera Baixa* inclouen pràcticament tots els municipis de les seves comarques i compten amb una llarga tradició i un bon nombre de serveis mancomunats i activitats molt diverses.
- *El sistema de relacions laborals* a la Ribera del Xúquer s'ha caracteritzat per una presencia sindical relativament significativa.

3.3. El projecte d'innovació educativa: «Passivhaus i Eco-horts urbans: aplicacions tecnològiques».

El projecte *«Passiv-haus i Eco-horts urbans: Aplicacions Tecnològiques»* naix de la convicció d'un grup de companys/es de que el centres educatius són el marc idoni per a l'adquisició de valors i per al desenvolupament d'actituds responsables envers la natura, el medi ambient i el desenvolupament sostenible i que la feina relacionada amb la Passiv Hauss i l'hort pot contribuir a la consecució de la majoria d'objectius de l'educació al temps que promou l'economia i l'ocupació verda. A més a més els centres integrats de Formació Professional poden tenir un paper fonamental en el desenvolupament sostenible del territori donada la seva capacitat d'establir xarxes entre empreses, entitats i instituts en un àrea d'influència deter-

minada. A més de tenir un paper central en l'observació del nivell d'inserció al mercat de treball de l'alumnat.

Objectius generals:

- Promoure l'Escola Inclusiva
- Articular Xarxes de Col·laboració i Cooperació amb L'entorn Municipal, Comarcal i Autonòmic
- Articular Xarxes de Col·laboració amb Dimensió Europea-erasmus
- Millorar els processos d'ensenyança-aprenentatge
- Millorar la convivència al centre
- Augmentar la qualitat de l'ensenyament
- Construir col·lectivament solucions a problemes socials (canvi climàtic, carestia de vida, dificultats d'ocupació…)
- Empoderar a l'alumnat per a iniciar experiències de treball, d'empresa o socials a partir de les competències dels diversos cicles.

El marc teòric on enquadrem el projecte se sitúa en tres àmbits: pedagògic (treball per projectes, experiencial, cooperatiu, intel·ligències múltiples i consciència de les desigualtats socials i dels drets humans), de la sobirania alimentària i des de l'eficiència energètica.

En el projecte participa alumnat de diferents nivells educatius del centre educatiu, des de la FP Bàsica fins al cicles formatius de Grau Superior.

La metodologia està basa en l'aprenentatge per projectes, experiencial, cooperatiu, i utilitzant les tecnologies de l'informació i la comunicació aplicades a l'ensenyament.

Les experiències i pràctiques curriculars que anem realitzant estan recollides en els següents blogs:

- Als blogs del projecte:
  https://fpsostenible.wordpress.com/
  http://eco-hort.blogspot.com/
- que es realitzarà pel propi alumnat en els diferents mòduls.
- Al facebook del projecte: @projectepassivhausecohort

- Al twitter del projecte: @passivhauseco
- Al canal de youtube creat a l'efecte (on durant el curs 2017/2018 hem penjat 7 vídeos del projecte): https://www.youtube.com/channel/UCYenIM_RbD8bY-V2HYYPXEpg

3.4. Educació i Desenvolupament

Des del Seminari entenem que l'Educació és una eina fonamental per al Desenvolupament Humà. L'educació, entesa com a Transformadora, implica l'empoderament de les persones per exigir els seus drets i per buscar solucions col·lectives per millorar la qualitat de vida d'allí on viuen. Per això ens hem plantejat dos compromisos amb l'educació i amb l'alumnat:

- Donar a conèixer el nostre entorn més pròxim; pensar si s'adequa els recursos a les necessitats reals, si s'està fent un ús eficient i sostenible, amb la pretensió de formar professionals i ciutadans i ciutadanes capaços de prendre decisions amb coneixement de causa, promovent l' empoderament social del territori.
- Educar en l'esperit crític, qüestionar el sistema de producció i de consum, pensar alternatives de solució a la crisi econòmica-social i institucional en la que vivim, idear i crear de manera compartida coneixements al voltant de l'economia verda.

4.- Avaluació i/o Discussió

Hem conclòs que a la nostra comarca:

- hi ha recursos que no sempre estan identificats,
- hi ha actors que no sempre són contats a l'hora de fer anàlisi i participar en actuacions comunes
- falten dinàmiques d'interrelació i de treball conjunt derivat de

que cada institució acaba tancant-se en sí mateixa i a que falta cultura democràtica de treball col·laboratiu.

D'altra banda ens sembla que **els diagnòstics no consideren ni l'educació ni la formació com una eina de primer grau a l'hora del desenvolupament d'un territori**. Els diagnòstics avalen, la major part de les vegades, inversions, i és notable la mancança d'anàlisi entre la formació i el desenvolupament. Considerem que aquesta mancança és un aspecte molt greu. A més, no afecta sols a un determinat diagnòstic institucional, sinó que és generalitzat.

Finalment, **cal reflexionar sobre els recursos i com s'elabora la cadena de valor de les empreses del nostre territori**, ampliant així els sectors d'activitat, i relacionant-los amb els diferents cicles formatius que impartim al CIPFP Luis Suñer.

Hem acordat continuar el proper curs amb un Seminari, creant un **Observatori Experimental sobre inserció laboral de l'alumnat d'Alzira**. Hem parlat de la necessitat de treball decent a la comarca i de millorar la qualitat de l'ocupació que s'està oferint per les entitats.

Referències bibliogràfiques

Calvo, Ricard; Bou, Mònica i Portet, Jaume (coords.) (2016): Desarrollo local sostenible y empleo verde. Editorial Neopatria. Alzira

Diagnòstic territorial: http://www.servef.gva.es/ca/avalem-territori

Diagnòstic socio-econòmic de La Ribera del Xúquer: https://promocioeconomica.consorcidelaribera.com/?page_id=1521&lang=es

Economía Verde y cooperativismo; Federación Andaluza de empresas de cooperativa de trabajo.

El projecte: «Sectores de la Nueva Economía 20+20 EOI. Fundación EOI 2010»:. https://www.eoi.es/blogs/20verde/files/2010/08/NUEVA_-ECONOMIA_2020_EOI_Econom%C3%ADa_Verde.pdf

Gorz, André (2012): Ecológica. Madrid. Clave Intelectual.

Informe de la OIT, PNUMA, OIE, CSI. Green Jobs : towards de-

cent work in sustainable, low carbon world. September. 2008. Informe elaborat per Worldwatch Institute
World Comission on Environent and Development. Oxford University Press, 1987.
M. Jacobs (1997). La economía verde. Edit. Icaria.
Fundación Biodiversidad/Observatorio de la Sostenibilidad en España (OSE)

Capítulo 9

Sobre la necesidad de ampliar el marco teórico en FOL: una propuesta desde los discursos de la dominación

Nieves García Gómez
#FOLInvestigAcción
IES L'OM
Staffordshire University

Resumen

En los últimos años, la especialidad de FOL ha experimentado una transformación basada en un cambio metodológico compartido. Desde el colectivo FOLInvestigAcción, hemos señalado en jornadas y congresos anteriores lo insuficiente de una renovación limitada a los métodos y a las prácticas. Más allá de cómo enseñamos, necesitamos reflexionar sobre qué enseñamos y sobre el lugar que como enseñantes ocupamos en la reproducción de sociedades profundamente desiguales. Para ello, consideramos imprescindible ampliar el marco teórico sobre el que sustentamos nuestras enseñanzas. Necesitamos pensar sobre nuestra especialidad más allá de nuestra especialidad, desde planteamientos que, precisamente, nos hablan de aspectos escasamente cuestionados, la empleabilidad y autoempleabilidad, como elementos constitutivos de identidades e imperativos en las vidas contemporáneas.

Para ello, hemos promovido las lecturas compartidas de textos que problematizan la sociedad en la que enseñamos y en la que nuestro alumnado es formado y conformado como empleable. Igualmente, hemos trabajado en la organización de espacios que nos permitan desarrollar no sólo un hacer diferente sino también un pensar diferente. Juntas y por separado, trabajamos en diferentes líneas que tienen como objetivo ampliar el vocabulario de FOL, introduciendo dos palabras: crítica y cambio.

Esta comunicación apuesta por «pensar en lo que hacemos» (Arendt, 2014, p.33) y a hacerlo con el saber que nos aporta la filosofía política. En concreto, se propone explorar el concepto de «sociedades de trabajadores y empleados» (Arendt, 2014, p.68) a partir de la línea de continuidad entre *Los Orígenes del Totalitarismo* (1951) y *La Condición Humana* (1958). Se trata, por tanto, de una invitación a pensar el trabajo como instrumento de dominación post-totalitaria.

Palabras clave: Arendt; sociedad de trabajadores y empleados; dominación; post-totalitarismo; FOL

1. Introducción

En los últimos años, la especialidad de Formación y Orientación Laboral ha experimentado una transformación basada en un cambio metodológico compartido por muchas de las personas que la imparten. Desde el colectivo FOLInvestigAcción, integrado por profesorado que trabaja en trasladar una perspectiva crítica a nuestras enseñanzas, hemos señalado en jornadas y congresos anteriores las insuficiencias de una renovación limitada a los métodos y a las prácticas. Más allá de cómo enseñamos, necesitamos reflexionar sobre qué enseñamos y el lugar que como enseñantes ocupamos en la reproducción de sociedades profundamente desiguales. Para ello, tal y como señala el título de esta comunicación, consideramos imprescindible ampliar el marco teórico sobre el que construimos nuestra posición como profesores y profesoras de FOL y sobre el que sustentamos nuestras enseñanzas. Necesitamos pensar sobre nuestra especialidad más allá de nuestra especialidad, desde planteamientos que, precisamente, nos hablen de aspectos que escasamente cuestionamos, en el caso de hoy la empleabilidad o autoempleabilidad como elemento constitutivo de identidades personales e imperativo en las vidas contemporáneas.

Para ello, y entendiendo la crítica como «una teoría que analice a la sociedad a la luz de sus empleadas y no empleadas o deformadas capacidades para mejorar la condición humana» (Marcuse, 2016, p.32),

desde FOLInvestigAcción hemos promovido las lecturas compartidas de textos que problematizan la sociedad en la que enseñamos y en la que nuestro alumnado es formado y conformado como empleable, y ahora, también, como autoempleable. Igualmente, hemos trabajado en la organización de espacios que nos permitan no sólo un hacer diferente sino también un pensar diferente. Juntas y por separado, trabajamos en diferentes líneas que tienen como objetivo ampliar el vocabulario de FOL, introduciendo dos palabras: crítica y cambio.

En este sentido, esta comunicación apuesta por «pensar en lo que hacemos» (Arendt, 2014, p.33), en palabras de Hannah Arendt, filósofa de la que hablaré a continuación, y a hacerlo con el saber que nos aporta la reflexión desde fuera de nuestra especialidad. Desde la sociología, como es el caso de hoy, y también desde la recuperación en nuestros módulos de la reflexión filosófica en torno al trabajo. En concreto, mi propuesta consiste en ampliar el marco teórico de nuestro módulo a partir de la obra de Arendt, filósofa alemana nacida en 1906 que emigró a Estados Unidos en 1941 huyendo del nazismo. En particular, propongo explorar el concepto de «sociedades de trabajadores y empleados» (Arendt, 2014, p.68) a partir de la línea de continuidad entre su concepción del totalitarismo y su definición de la *vita activa*. Se trata, en definitiva, de una invitación a pensar el trabajo como instrumento de dominación en un contexto post-totalitario, entendiendo por post-totalitario el momento histórico que sucede a los regímenes totalitarios del siglo xx. Para ello, empezaré con la clarificación de dos ideas centrales –el totalitarismo como dinámica de dominación total y las sociedades de trabajadores y empleados– para desarrollar después las líneas de continuidad que establece Arendt entre ambas: destrucción del mundo y superfluidad.

2. Del análisis del totalitarismo a la vita activa

La obra de Arendt es conocida en primer lugar por su análisis del totalitarismo, caracterizado como un movimiento permanente dirigido a hacer realidad la dominación total que, metafóricamente,

transforma el mundo en un desierto. «Parece como si se hubiera hallado un medio de poner al mismo desierto en marcha, para desencadenar una tormenta de arena que cubra todas las partes del mundo habitado», escribe Arendt (Arendt, 1998, p. 382).

A diferencia de otras formas de dominación, la característica del totalitarismo para Arendt es precisamente esa vocación totalizante: se trata de dominar a todos los individuos y en todas sus dimensiones, se trata de conformar un Uno mediante el cual la singularidad humana sea borrada, y en último término, exterminada. En definitiva, se trata de hacer del mundo, entendido como el espacio en el que la política es posible (Arendt, 2005), un desierto en el que los seres humanos son intercambiables y superfluos. Estas dos ideas, la eliminación del vínculo que articula una comunidad política y la superfluidad de sus miembros, son las claves de la perspectiva de Arendt sobre el totalitarismo en 1951 y de su posterior análisis de las «sociedades de trabajadores y empleados» en 1958 (Arendt, 2014, p.98).

Arendt escribió *Los Orígenes del Totalitarismo* con un propósito: «comprender (…) [en] un enfrentamiento impremeditado, atento y resistente, con la realidad» (Arendt, 1998, p.8). En esa tarea, la cuestión del trabajo aparece a raíz de su investigación sobre el estalinismo. En el prefacio a la segunda edición de *Los Orígenes,* escrito en el año de publicación de *La Condición Humana*. Arendt se refiere a la inclusión de un nuevo capítulo, *Ideología y Terror: Una Nueva Forma de Gobierno*, añadido «para reemplazar las poco concluyentes conclusiones que cerraron la edición original» (Arendt, 1958, p.xi). Este capítulo, previamente publicado en 1953 en la *Review of Politics,* incluye por primera vez una referencia al trabajo. El surgimiento del totalitarismo encuentra una nueva articulación. No solo el antisemitismo y el imperialismo anticipan el fenómeno totalitario, también el trabajo puede desempeñar un papel fundamental en la formación de regímenes totalitarios. Arendt establece esta conexión entre una forma de gobierno y la organización de la actividad humana, haciendo referencia a dos rasgos que constituyen para ella el suelo fértil del totalitarismo: el aislamiento y la soledad, como elementos que minan el vínculo entre los miembros de una comu-

nidad política. Arendt distingue entre el aislamiento «una situación en la que no puedo actuar, porque no hay nadie que actúe conmigo, sin estar solo» (Arendt, 1998, p.380), y la soledad, «una situación en la que yo como persona me siento abandonado de toda compañía humana, sin hallarme aislado» (Arendt, 1998, p.380). Aparecen aquí dos aspectos constitutivos de la noción arendtiana de mundo: la acción, con los otros.

En el marco de esta distinción, que nos invita a pensar en el vínculo de cada persona con la comunidad política a la que pertenece, Arendt se refiere al *homo faber*, el ser que construye el marco estable del mundo. En el desarrollo de su actividad productiva, el *homo faber* tiende a aislarse en la realización de su trabajo, es decir, a abandonar temporalmente el ámbito de lo público, un abandono aceptable par Arendt en la medida en que la singularidad del *homo faber* encuentra un espacio en la construcción de ese mundo. Esto es, en la medida en que quién cada uno es puede desvelarse a través de la creación de un vínculo con el mundo. Sin embargo, cuando nada de esa singularidad encuentra eco en la actividad de hacer mundo, para Arendt el trabajo se convierte en labor, un «ganarse la vida» (Arendt, 2014, p.33) reducido a la cobertura de las necesidades, que ha quedado desconectado del mundo. El *homo faber* queda reducido a su condición de *animal laborans*. En esa reducción para Arendt de la actividad humana a la estricta satisfacción de las necesidades, en el que el ámbito de lo político ha quedado subsumido en la noción arendtiana de lo social, nos encontramos de nuevo próximos a la dominación totalitaria. Poco queda de la capacidad del ser humano para de manera creativa incorporar su huella al mundo. Menos aún, de su capacidad para actuar en la esfera pública mediante palabras y actos. Reducido a su condición laborante, su actividad queda enmarcada, como se verá en *La Condición Humana*, en un recurrente ciclo solitario de producción y consumo. En ese contexto, concluye Arendt: «una tiranía sobre "trabajadores", sin embargo, como, por ejemplo, la dominación sobre los esclavos en la antigüedad sería automáticamente una dominación sobre hombres solitarios y no solamente aislados y tendería a ser totalitaria» (Arendt, 1998, p.380). Así, el final de *Los Orígenes del Totalitarismo* puede

por lo tanto leerse como una advertencia sobre las posibilidades de identificar dinámicas de dominación totalitaria en sociedades en las que el trabajo entendido como labor ha borrado el mundo.

3. «Pensar en lo que hacemos»

En *La Condición Humana*, Arendt lleva a cabo una reflexión filosófica sobre la actividad humana en la que aparecen dos ideas cardinales para pensar nuestro hacer como docentes. Por un lado, su clasificación tripartita de la actividad humana o lo que Arendt denomina *vita activa*, por oposición a la *vita contemplativa* como pensar retirado del mundo. Por otro, su posición crítica sobre las sociedades contemporáneas caracterizadas como «sociedades de trabajadores y empleados» (Arendt, 2014, p.68). Repasaré a continuación los aspectos más importantes de ambas como paso previo a señalar los rasgos totalitarios que persisten en estas sociedades.

La conceptualización arendtiana de la actividad humana parte de una perspectiva del ser humano inspirada en Aristóteles. El ser humano es el ser que, mediante el discurso y los hechos, actúa en el ámbito público, el espacio en el que podemos ser vistos y escuchados por otros. La *vita activa* comprende tres actividades fundamentales: labor, trabajo y acción. Arendt utiliza el término «labor» para identificar las actividades relacionadas con el mantenimiento de la vida biológica. Recurrente, nunca acabada, realizada en soledad, la labor está vinculada al ámbito de la producción y reproducción de la vida. Si el ser humano se ocupa exclusivamente de la labor, queda reducido a *animal laborans*. No obstante, la labor tiene para Arendt también un valor: la vida plenamente humana sólo es posible en la medida en que las necesidades son atendidas. Su contribución a la creación del mundo es para Arendt indispensable, pero limitada.

«Trabajo» es el término con el que Arendt se refiere a la actividad que hace del ser humano un *homo faber* capaz de hacer mundo: «el trabajo de nuestras manos, a diferencia del trabajo de nuestros cuerpos (…) fabrica la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano» (Arendt, 2014, p.165). El tra-

bajo está relacionado con la construcción de artefactos humanos que conforman el mundo en el que se desarrolla la vida humana. Ofrece, a través de sus producciones, la posibilidad de un mundo estable en el que desplegar la acción. Son los productos del trabajo –y no los productos de la labor– los que garantizan la permanencia y la durabilidad que hacen el mundo posible. El trabajo implica, sin embargo, nuevos peligros para la condición humana. El *homo faber*, si aspira a la dominación de la tierra, a convertirse en «señor y dueño de todas las cosas» (Arendt, 2014, p.181), pierde su medida humana, enraizada en una conciencia necesaria de sus límites. No por casualidad, el comienzo mismo de *La Condición Humana* se refiere a dos de los éxitos del *homo fabe*r en tanto que fabricante del artificio humano: el lanzamiento del satélite y la automatización. Estos logros implican para Arendt también la posibilidad de que el trabajo humano se convierta en trabajo no de creación de mundo, sino, precisamente, de su destrucción.

El tercer ámbito de actividad dentro de la *vita activa*, el campo de la acción, está estrechamente relacionado con la concepción arendtiana del ser humano como ser actuante. En torno a su formulación de acción, Arendt construye la característica distintiva de una vida verdaderamente humana, definida por la capacidad de hablar y de actuar en la esfera pública. Sin discurso y acción, la vida humana «está literalmente muerta para el mundo» (Arendt, 2014, p.206). A través de la acción y el discurso, se revela el quién de nuestra identidad, un quién singular, irrepetible, impredecible. A la dimensión de la acción se vincula esa idea de mundo compartido anticipada en el análisis del totalitarismo. La acción humana se realiza con otros. Es entonces el espacio de la pluralidad el que permite el despliegue de la singularidad del ser humano; es solo en términos de pluralidad que existe el mundo. Únicamente a través de la acción, por lo tanto, pueden los seres humanos ir más allá de la siempre inacabada tarea del *animal laborans* y de la instrumentalidad de los procesos llevados a cabo por el *homo faber*. La dimensión política del ser humano, representada por la acción, crucial en *Los Orígenes del Totalitarismo*, aparece también en el centro de *La Condición Humana*.

4. La sociedad de trabajadores y empleados, una actualización de la dominación totalitaria

Esta última parte señala los elementos totalitarios que persisten en la descripción de las sociedades modernas como sociedades de trabajadores y empleados y que nos permiten pensar el trabajo en clave de dominación post-totalitaria. Recordemos la metáfora del desierto evocadora de la destrucción totalitaria: «parece como si se hubiera hallado un medio de poner al mismo desierto en marcha, para desencadenar una tormenta de arena que cubra todas las partes del mundo habitado» (Arendt, 1998, p.382). La sociedad de los trabajadores y empleados aparece caracterizada en *La Condición Humana* en términos similares a los que describen el totalitarismo. Más allá de la existencia de regímenes totalitarios, permanece la amenaza de la destrucción del mundo y de la superfluidad de los seres que lo habitan.

Si el objetivo de dominación total es el motor de la movilización permanente propia de los regímenes totalitarios, el «crecimiento no natural de lo natural» (Arendt, 2014, p.69) es para Arendt el elemento que mantiene en movimiento constante a las sociedades laborales, aquellas en las que la actividad humana queda subordinada a la satisfacción de necesidades en constante crecimiento. El «aspecto destructivo y devorador» (Arendt, 2014, p.120) de la actividad laborante pone en peligro el mundo humano en dos sentidos. Por un lado, la economía en las sociedades modernas se ha convertido en una «economía de derroche, en la que las cosas han de ser devoradas y descartadas casi tan rápidamente como aparecen en el mundo, para que el propio proceso no termine en repentina catástrofe» (Arendt, 2014, p.169) Aquí tenemos, entonces, la insaciabilidad del movimiento de las sociedades modernas, adoptando ahora la forma de economías capitalistas basadas en el crecimiento sin fin, que tiene en la labor el modo exclusivo de inserción de los seres humanos el ciclo de producción-consumo. Como Arendt señala, «labor y consumo no son más que dos etapas del mismo proceso» (Arendt, 2014, p.141). Al servicio de este movimiento sin fin, el mundo, como posibilidad de comunidad política, queda devorado por la sociedad laboral.

La destrucción del mundo opera en las sociedades de trabajadores y empleados en un segundo sentido. En los regímenes totalitarios, el desierto se realiza eliminando la singularidad de los seres humanos, borrando la identidad de cada cual en un proceso que culmina con la eliminación física en el campo de exterminio. En la sociedad de los trabajadores y empleados, la singularidad humana se ve de nuevo amenazada a través de la normalización de los seres humanos.

La última etapa de la sociedad laboral exige de sus miembros una función puramente automática, como si la vida individual se hubiera sumergido en el total proceso vital de la especie y la única decisión activa que se exigiera del individuo fuera soltar, por decirlo así, abandonar su individualidad, el aún individualmente sentido dolor y molestia de vivir, y conformarse con un deslumbrante y «tranquilizado» tipo funcional de conducta (Arendt, 2014, p.339).

Si el terror es una de las claves que aseguran la adhesión a la masa en el régimen totalitario, en las sociedades de trabajadores y empleados la espontaneidad e imprevisibilidad de la acción humana es absorbida por ese funcionamiento automático que se pone en marcha con el abandono de nuestra singularidad. Es ese abandono el que conforma de nuevo un Uno, funcional al movimiento sobre el que se sustentan las sociedades laborales. Configuradas como sociedades de trabajadores y empleados, la destrucción del mundo como espacio de la acción y de la política opera a través de la normalización, del imperativo social de un comportamiento. Como señala Arendt, «la sociedad espera de cada uno de sus miembros una cierta clase de conducta, mediante la imposición de innumerables y variables normas, todas las cuales tienden a "normalizar" a sus miembros, a excluir la acción espontánea o el logro sobresaliente» (Arendt, 2014, p.64).

Finalmente, la cuestión de la superfluidad es el tercer rasgo que permite explicar la sociedad de trabajadores y empleados a la luz de la concepción arendtiana del totalitarismo. Para Arendt, la superfluidad representa el "mal radical" (Arendt, 1998, p.368) de los regímenes totalitarios, un fenómeno que excede nuestra capacidad de comprensión y del que apenas «podemos decir que (…) ha emer-

gido en relación con un sistema en el que todos los hombres se han tornado igualmente superfluos» (Arendt, 1998, p.368). Totalitarismo y mal radical quedan unidos en la consideración de los seres humanos superfluos y, por tanto, sustituibles y, en última instancia, eliminables. La superfluidad más allá de la existencia de los regímenes totalitarios se evoca en varias ocasiones en *Los Orígenes* como un nuevo peligro «desde dentro» (Arendt, 1998, p.252), persistente en un mundo global. Asociado a una visión instrumental del mundo y de sus miembros, Arendt señala cómo «el peligro de las fábricas de cadáveres y de los pozos del olvido es que hoy, con el aumento de la población y de los desarraigados, constantemente se tornan superfluas masas de personas si seguimos pensando en nuestro mundo en términos utilitarios» (Arendt, 1998, p. 368).

Aunque la superfluidad de los seres humanos no aparece de manera explícita en *La Condición Humana*, Arendt presenta en el prólogo dos afirmaciones que evocan la amenaza de una superfluidad post-totalitaria. Por una parte, la automatización, que abre «la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, sin la única actividad que les queda» (Arendt, 2014, p.33). Como consecuencia de la conversión de comunidades política en sociedades de trabajadores y empleados, nos encontramos con seres humanos a las puertas de ser privados del único ámbito de actividad humana que mantiene una cierta conexión con el mundo, el trabajo, aun en su versión de labor. En la medida en que la actividad laborante se ha extendido al trabajo y que éste se encuentra en peligro a causa de la automatización, no queda más que actividad que la que corresponde al *animal laborans*. De ahí que Arendt, refiriéndose a una supuesta liberación del trabajo, señala el peligro del borrado de la dimensión política de los seres humanos: «se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad» (Arendt, 2014, p.33). Como concluye Arendt, «está claro que nada podría ser peor» (Arendt, 2014, p.33).

5. Conclusiones

Como señalé en la introducción de esta comunicación, urge en la especialidad de Formación y Orientación Laboral una reflexión sobre el marco teórico que sustenta nuestra práctica docente. Necesitamos, individualmente y como colectivo, ser capaces de desarrollar una reflexión que conduzca a preguntarnos por los pilares sobre los que se asientan los módulos que impartimos. En particular, es imprescindible pensar críticamente la empleabilidad y la autoempleabilidad como ejes articuladores de las identidades personales y de las vidas de nuestro alumnado. Está en juego nuestra posición como reproductores o como transformadores de una realidad con tendencias post-totalitarias en la que el trabajo y sus significados desempeñan un papel fundamental.

Para ello, propongo incorporar a nuestra praxis en el aula el aparato conceptual que nos proporciona Hannah Arendt. El vocabulario aquí enunciado –mundo, superfluidad, labor, trabajo, acción y dominación– puede promover la reflexión con nuestros alumnos y alumnas con el objetivo de que se piensen no como seres empleables y autoempleables sino como seres actuantes, capaces de descubrir su quién y su modo singular de desvelarse al mundo. En definitiva, se trata de preservar su condición humana, y con ello, la nuestra, en el contexto de sociedades post-totalitarias.

Referencias bibliográficas

Arendt, H. (1958). *The Origins of Totalitarianism*. Cleveland and New York: The World Publishing Company.

Arendt, H. (1998). *Los Orígenes del Totalitarismo*. Madrid: Taurus.

Arendt, H. (2005). *Essays in Understanding1930-1954: Formation, Exile, and Totalitarianism*. New York: Schocken Books.

Arendt, H. (2007). *Karl Marx y la tradición del pensamiento político occidental*. Madrid: Ediciones Encuentro.

Arendt, H. (2014). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.

Benhabib, S. (2003). *The Reluctant Modernism of Hannah Arendt*. Maryland: Rowman&Littlefield.

Bernstein, R.J. (2008). Are Arendt's Reflections on Evil Still Relevant? *The Review of Politics*. 70.

Forti, S. (2015). *The New Demons: Rethinking Power and Evil Today*. Stanford: Stanford University Press.

Forti, S. (2017). Totalitarianism Historical Regime or Bio-Power Intimate Vocation? *Public Seminar at The New School for Social Research*. [Online]. Disponible: http://www.publicseminar.org/2017/02/totalitarianism/#.WS6YFBMT6u5. [Accessed: 18 March 2018].

Hayden, P. (2010). The Relevance of Hannah Arendt's Reflections on Evil: Globalization and Rightlessness. *Human Rights Review*. 11 (4).

Marcuse, H. (2016). *El Hombre Unidimensional*. Barcelona: Planeta.

Capítulo 10

Emprender desde la sororidad: Las Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche

Reyes Beltrán Felip[a][1] y Sonia Pina Linares
FOLInvestigAcción
IES Marxadella, Torrent
IES Marcos Zaragoza, Villajoyosa

Resumen

Nos encontramos en un momento de eclosión del activismo feminista en nuestro país y, dentro de la pluralidad y diversidad de sus reivindicaciones y formas de organización, nosotras hemos puesto el foco en este trabajo en dos asociaciones laborales de mujeres: las Kellys de Benidorm y la Aparadoras de Elche.

Uno de nuestros objetivos es tratar de explicar por qué surgen estas asociaciones. Para ello, en la primera parte de nuestro trabajo, recurrimos a los análisis de la economía feminista para tratar de describir por qué son las mujeres las que lideran los movimientos de resistencia social.

En la segunda parte de nuestro trabajo explicamos por qué las englobamos dentro de esa categoría difusa que es el emprendimiento solidario poniendo el foco en sus estrategias colectivas de transformación social a partir de la sororidad.

Palabras clave: economía feminista; emprendimiento; economía solidaria; activismo

[1] Reyes Beltrán Felip. La primera autora ha sido parcialmente financiada por el Proyecto nº 3421 de innovación educativa de la Universitat Jaume I de Castellón
E-mail:rbfelip@gmail.com.

1. Introducción

Con esta comunicación se intenta contestar a dos preguntas: la primera sería por qué nacen aquí y ahora las agrupaciones de mujeres Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche; la segunda intenta responder si estos grupos de activismo de origen laboral e inspiración feminista constituyen un tipo de emprendimiento.

Comenzamos contextualizando socioeconómica y políticamente el nacimiento de estas asociaciones. Posteriormente las enmarcamos, en tanto que asociaciones, dentro de la economía solidaria. A continuación analizamos si este tipo de activismo laboral entra dentro del concepto de emprendimiento, y finalmente por qué este emprendimiento se inspira y reconoce más en grupos feministas que en organizaciones sindicales.

Finalmente, describimos varias experiencias de aula relacionadas con estos grupos, desde los módulos de FOL y EIE, así como desde la asignatura de Economía en la ESO y Bachillerato.

2. Un poco de contexto

En esta primera parte de nuestro trabajo vamos a realizar un breve análisis del contexto socioeconómico y político en el cual germinan las iniciativas asociativas de las Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche. Nuestro objetivo es tratar de enmarcar el nacimiento de estas asociaciones dentro de procesos más amplios de transformación social. Somos conscientes de que se trata tan sólo de pinceladas hechas con un trazo grueso que requieren de análisis más profundos y rigurosos abordados desde aproximaciones interdisciplinares de las ciencias sociales que nos permitan entender cómo y por qué surgen estos colectivos de mujeres.

2.1. Contexto socioeconómico

A partir de la «crisis/estafa» del 2008 y los importantes recortes en el gasto público que se impusieron, el Estado Español reduce

su peso y presencia en las actividades vinculadas a los cuidados y la reproducción de la vida; nos referimos fundamentalmente a las partidas de gasto en sanidad, educación y dependencia. Estos recortes suponen, en contrapartida, un incremento de los trabajos realizados en la esfera no mercantil, los hogares, quienes han de asumir tareas que antes realizaba el Estado. En consecuencia, la carga de tiempos y energías de las mujeres, que son las que mayoritariamente asumen estos trabajos en nuestro país (Instituto Nacional de Estadística, 2010) se ve intensificada.

Unido a los recortes, durante los diez últimos años, las rentas salariales también han visto reducida su remuneración global en nuestra economía. Este hecho ha llevado aparejado un aumento de la carga global de trabajo de las mujeres (Duran, 2000). Como en conjunto los hogares tienen menos ingresos monetarios, han de sustituir la compra de bienes y servicios que antes adquirían en el mercado por trabajos no pagados realizados en el seno de los hogares.

Un tercer elemento que está obviamente relacionado con la reducción de las rentas salariales en nuestro país es el empeoramiento de las condiciones laborales a partir de las reformas legales que han incrementado la precariedad y la vulnerabilidad de las personas en el empleo. Fundamentalmente a partir de la reforma de 2012 que supuso cambios profundos en la regulación de la negociación colectiva y permitió la modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo pero que ya comenzó con la reforma laboral de 2010.

En este contexto de precarización laboral y vital nos seguimos preguntando por qué son las mujeres las que lideran estos movimientos de resistencia a esta precarización de la vida. Podemos entender estos procesos a partir de los análisis de la economía feminista que nos responden a la pregunta de quiénes son los sujetos que mayoritariamente asumen en nuestra sociedad la responsabilidad social de cuidar las vidas (Orozco, 2010). Del total de horas de trabajo realizadas anualmente en nuestro país, dos terceras partes corresponden a trabajos no remunerados y sólo un tercio a trabajo remunerado en la esfera mercantil. Existe una cantidad ingente de trabajo no pagado que es la base oculta y no valorada que sostiene a la esfera mercantilizada en nuestra sociedad. De esos dos tercios de

trabajo no remunerado, el 80% corresponde al trabajo denominado de una forma amplia de cuidados que está realizado mayoritariamente por las mujeres (Duran, 2009).

Antonella Picchio (2001), a través de lo que ella denomina el esquema del flujo de la renta ampliado, nos explica cómo se genera bienestar en nuestra sociedad, es decir, cómo se reproducen las condiciones materiales y emocionales que sostienen nuestra vidas. Ella nos expone cómo los hogares, al adquirir los bienes y servicios en el mercado para satisfacer sus necesidades y deseos, han de realizar un trabajo de transformación para llegar a ser consumo efectivo. Es decir, cuando a los bienes y servicios se les adiciona el trabajo no remunerado se consigue la extensión de este consumo a estándares de vida ampliados. Es también mediante el trabajo no remunerado de cuidado que las personas transforman esos estándares de vida en bienestar, mediante actividades relacionadas con el cuidado de la salud, la educación, el esparcimiento, etc. El reconocimiento de las necesidades, capacidades y aspiraciones es justamente lo que caracteriza lo que en este marco se define como «el proceso de expansión de la renta, designado como bienestar» (Picchio, 2001, p. 15). Pero estos trabajos realizados fuera de la esfera mercantil también provocan una reducción a la hora de vender la fuerza de trabajo en el mercado porque todos los tiempos que requiere la esfera no mercantil limitan y determinan quiénes son los sujetos que pueden vender su fuerza de trabajo libre de responsabilidades y cargas en la esfera mercantil para obtener rentas y los derechos que se desprenden de ello.

Como podemos concluir, en este esquema quedan dibujadas dos esferas: la mercantil, que se rige por la lógica de la maximización de beneficios, y la esfera oculta e invisibilizada del cuidado donde la lógica es el sostenimiento de la vida (Orozco, 2014). No hemos de olvidar que es la acumulación y el beneficio lo que dirige el funcionamiento social, lo que rige las decisiones de cómo se estructuran los tiempos, los espacios, las instituciones legales en nuestra sociedad. Como se nos relata en cualquier curso introductorio de economía, el qué producir, el cómo producir y él para quién producir que son las preguntas a las que ha de responder todo sistema económico.

Pero, como nos enseña la economía feminista, estas preguntas han de ser reformuladas dentro de un debate mucho más amplio: cómo una sociedad resuelve sus problemas de sostenimiento de la vida humana. El trabajo no remunerado y, por su importancia, el de cuidados, es imprescindible para el mantenimiento del sistema económico, sin el que no podría sobrevivir. Nos hemos de preguntar sobre cómo se organizan socialmente todos los trabajos físicos, emocionales y mentales para reproducir la vida en el seno de nuestra organización social.

Volviendo al inicio de este análisis del contexto socioeconómico, los cambios en la esfera mercantil que ha provocado la denominada crisis han tensado los frágiles equilibrios en la esfera no monetizada en la que mayoritariamente las mujeres asumen la mayor responsabilidad y carga de trabajo. En esta esfera son los hogares los que de forma aislada han de hacer frente a la responsabilidad de sostener las condiciones de vida (Orozco, 2015).

Nuestras formas de organización social escinden en dos los espacios: la esfera pública, el mundo empleo-salario en el que existen mecanismos de reivindicación colectiva, y la esfera privada, las relaciones en el seno de los hogares, en la que las estrategias colectivas son mucho más complejas de tejer. Pero las críticas y reivindicaciones feministas nos han enseñado que esta escisión no es real y que existen multitud de interrelaciones entre ambos espacios (Pateman, 1996).

Cualquier empeoramiento de las condiciones laborales, la disminución en el acceso a rentas monetarias derivadas del empleo o los recortes en los servicios públicos, afectan enormemente a los hogares y a la gestión y organización de la vida dentro de ellos. Pero las reivindicaciones feministas consiguen trasformar un conflicto supuestamente individual y un problema social.

En el siguiente punto de nuestro trabajo trataremos de exponer porqué las Kellys y las Aparadoras son una forma de activismo laboral mucho mas conectada con las formas y las propuestas de acción del movimiento feminista que con las organizaciones sindicales tradicionales, porque pensarlas dentro del feminismo nos permite entender mejor las diferentes dimensiones de sus reivindicaciones.

2.2. El contexto político

El contexto socioeconómico expuesto ha sido el caldo de cultivo para nuevas formas de reivindicación política en nuestro país. El movimiento 15-M, además de denunciar duramente la crisis económica que golpeaba al país desde el año 2008, puso en el centro de sus reivindicaciones la crítica al modelo democrático institucional imperante. (Cruells y Ezquerra, 2015). Este movimiento no surge de la nada sino que fue el resultado de la acumulación, durante los años previos, de movilizaciones y resistencias contra el neoliberalismo que se ha ido expandiendo a todas las esferas de nuestras vidas en las últimas décadas. Todos estos movimientos de resistencia hacen que se vayan tejiendo prácticas cooperativas que inciden en la puesta en valor y visibilización de la interdependencia humana (Calle y Casadevente, 2015).

En estos procesos de resistencia se produjo un camino en un doble sentido, un proceso de aprendizaje mutuo. El feminismo incidió en la incorporación de la importancia de la igualdad de género en las movilizaciones sociales pero, también a partir de estas movilizaciones, el feminismo se permeó de herramientas y estrategias desarrolladas en el seno de estas luchas; esto tiene mucho que ver con la incorporación relativamente reciente al movimiento feminista de mujeres muy diversas en cuanto a edades, realidades sociales y experiencias en reivindicaciones ciudadanas. Todos estos aprendizajes colectivos tuvieron su plasmación más patente en la organización de la huelga feminista del 8 de marzo. En el proceso de gestación de la huelga en el seno del movimiento feminista plural y diverso, se trabajó desde la horizontalidad, creando redes sin estructuras jerárquicas por todo el estado español. Se organizó de forma asamblearia donde los cuidados y el autocuidado estaban presentes, buscando siempre dinámicas de consenso. Como nos dijeron las voces de las mujeres que estuvieron implicadas (Montero, 2018), la huelga ya fue un éxito antes del 8M porque tan importante era el proceso de organización de la huelga como lo que al final tuviese lugar el propio 8 de marzo.

Situamos aquí, temporal y emocionalmente, el nacimiento de estas asociaciones de reivindicaciones laborales, en un contexto so-

cioeconómico y político que nos invita a reconocerlas dentro del movimiento feminista, amplio y diverso, del Estado Español. Un movimiento cuyas reivindicaciones traspasan fronteras que otras formas de acción colectiva no han sabido superar.

3. Las Aparadoras de Elche y las Kellys de Benidorm

Aparadoras de Elche: nacen en abril de 2018 como respuesta a una realidad sociolaboral en la que, según estudios de la Universidad de Alicante, existirían en la actualidad en Elche más de 7000 mujeres trabajando el aparado o cosido del calzado en sus casas y dentro de la economía sumergida.

En la actualidad son 120 socias que funcionan de manera asamblearia y toman los acuerdos por mayoría. Tienen el propósito de crear una cooperativa.

Están inspirando a otros grupos de mujeres aparadoras del calzado de la provincia que se están creando recientemente, como las de Villena.

Kellys de Benidorm: son camareras de pisos que trabajan en los hoteles de Benidorm y la Marina Baixa, en su mayoría externalizadas y con contratos precarios. Reivindican una mejora de sus condiciones laborales en relación a tipo de contratación, reconocimiento de enfermedades profesionales y mejoras en el acceso a la jubilación.

Se constituyen en asociación en junio de 2016. Actualmente son 90 socias fijas pero a las asambleas mensuales suelen acudir muchas más. Toman los acuerdos por mayoría, a mano alzada. Tienen un grupo de trabajo de 20 personas que gestionan diariamente la relación con los medios, las reclamaciones y la comunicación con Inspección de trabajo.

Ambos grupos se sostienen de manera autogestionada con la aportación de las socias y no están vinculadas a ningún sindicato, si bien algunas de sus socias de manera personal están sindicadas. De hecho, desde sus inicios, han encontrado más apoyo y han establecido alianzas en grupos feministas que en los sindicatos, por un conjunto de razones que expondremos más adelante.

3.1. Las asociaciones como parte de la economía solidaria.

Frente a la racionalidad instrumental (fines-medios) del *homo economicus,* que busca su propio interés para maximizar su bienestar de forma individual, Laville (2015:167) define el asociacionismo como un proyecto construido a partir de acciones colectivas realizadas por una ciudadanía libre e igual que busca un bien común y la construcción de espacios públicos autónomos y democráticos. Las asociaciones, a partir de esta definición, son prácticas de ayuda mutua frente a la búsqueda del interés individual, que es el que prevalece en las relaciones mercantiles.

Podemos pues describir a las asociaciones como ámbitos de solidaridad y autogobierno con los que crear respuestas cooperativas para fomentar el bien común, entendiendo el bien común como un bien social y como un patrimonio colectivo (Guadarrama, 2016). Son espacios de la sociedad civil en los que se pueden generar recursos intangibles como la integración social, espacios de participación social, capital social como la creación de redes con otras asociaciones y saberes y capacitación individuales y colectivas (Guadarrama, 2016).

Las dinámicas organizativas y de reivindicación de las asociaciones de mujeres que estamos analizando responden claramente a esta conceptualización de economía solidaria. Ambos colectivos van mucho más allá de las reivindicaciones laborales. En un contexto social de fuerte individualismo y competitividad, las Kellys de Benidorm y las Aparadoras de Elche nos enseñan estrategias colectivas de transformación social a partir de la sororidad.

3.2. ¿Las reconocemos como emprendedoras?

Según la RAE, emprender es «acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro».

En este caso, podemos afirmar que la primera dificultad se encuentra en el hecho mismo de encontrarse, juntarse constituirse

como asociaciones, ya que se trata de sectores con muy poca tradición sindical, dispersos y en entornos laborales de aislamiento, especialmente en el caso de las aparadoras, donde el trabajo se realiza en casa. En este sentido nos parece muy adecuado el título del corto «Organizar lo im-posible», de Tonina Matamalas y Carme Gomila, que proyectamos en clase y dio lugar a la experiencia de aula que motiva esta comunicación.

El origen del término emprendimiento se encuentra en Francia y se refiere a los expedicionarios y pioneros del S. XVI; parece que el mismo término encierra una vocación colectiva: emprender un cambio, un proyecto común, ¿emprender la revolución?, y no el modo de autoempleo individual, solitario y crediticio en el que se ha convertido aquí y ahora.

Por otra parte, el emprendimiento social se define como la fusión entre una solución innovadora a un problema de desarrollo socio-económico y una estrategia sostenible con impacto medido. Se habla de un emprendimiento «en la base de la pirámide», pero no desde ella: alguien aparece desde un lugar de la pirámide y emprende en la base intentando crear un negocio cuyos fines no son exclusivamente sociales, pero al menos uno de ellos es el «desarrollo social».

El asociacionismo que nos ocupa constituye un emprendimiento solidario, «desde la base», a partir de unas necesidades previas concretas que llevan a buscar lo colectivo como ayuda hacia la resolución de problemas individuales, pero no se ciñe solo a esto; existe también una vocación de red, transformadora, que remueve la base.

¿Son exclusivamente laborales? Los grupos de mujeres nunca lo son, puesto que sus realidades vienen atravesadas por opresiones entrecruzadas e inseparables. Esto obliga a una necesaria visión interseccional donde la clase convive con el género y en muchos casos con la racialización, por tratarse de sectores en muchos casos abandonados por las mujeres autóctonas.

Este hecho forma parte del cásico conflicto de estrategia entre las organizaciones de izquierdas y el feminismo, ejemplificado ya en la «riña» de Lenin a Clara Zetkin cuando se enteró de que en la primera reunión de mujeres obreras, éstas habían estado hablando

de su sexualidad y del estado de sus matrimonios y no de la lucha de clases, sin tener en cuenta que el género constituye una opresión independiente de la clase y que no por solucionarse ésta la primera va a caer arrastrada.

4. ¿Reivindicaciones laborales o feministas?

Estas asociaciones se inspiran y reconocen más en grupos feministas que en sindicales, a pesar de que se unen por una reivindicación principalmente laboral.

Podemos encontrar varios motivos que explican esta falta de conexión entre las asociaciones de las que hablamos y la estructura sindical, que no podemos abordar aquí con detenimiento. Unas pequeñas notas serían:

Por un lado, el clásico abandono del sindicalismo tradicional respecto a los trabajos feminizados.

Por otro, la propia crisis de los sindicatos como estructuras de transformación social, tras el cambio de modelo productivo y la fragmentación y precarización de la clase trabajadora.

La pérdida de capacidad negociadora y de interlocución de los sindicatos mayoritarios y su excesiva burocratización.

Esta falta de conexión ha quedado patente, por ejemplo, con la falta de apoyo de los sindicatos mayoritarios a la huelga del 8M, donde apoyaron el paro de dos horas pero no el día completo.

Este hecho refleja la escasa conciencia feminista de las organizaciones sindicales tradicionales y es una de las explicaciones de por qué estas trabajadoras han tenido que organizarse de forma autónoma.

Pero aquí, más que analizar lo que aleja a estas asociaciones de mujeres de los sindicatos, nos interesa señalar qué es lo que las acerca a los grupos feministas.

Dos ejemplos: el lenguaje que utilizan: «visibilización», «empoderamiento», «cuidados», «red» y la máxima feminista de que «lo personal es político» llevada a su extremo máximo: así, «lo oculto, lo sumergido, es político».

En definitiva, la dignificación de un trabajo que hasta ahora ha sido considerado un complemento del trabajo del marido.

También queda patente el lenguaje en la expresión de los lemas utilizados en sus manifestaciones, como «que el miedo cambie de bando», «Si tocan a una nos tocan a todas».

El otro ejemplo está relacionado con las dinámicas que utilizan, asamblearias, y con el tipo de actividades que realizan para lograr cohesión: como ejemplo, el taller sobre sororidad y empoderamiento que ofrecieron las Aparadoras de Elche a sus socias a las dos semanas de su creación, que incluía, también, un apartado para adquirir destrezas en la comunicación oral y con los medios. Su vocación por tanto es de transformación personal, toma de conciencia y cambio social, y va mucho más allá de la reivindicación laboral.

5. Reflexiones finales

Emprender en colectivo es mucho más que crear una empresa, de la misma forma que el emprendimiento solidario va mucho más allá de constituir una cooperativa de trabajo asociado.

Para nosotras, funcionarias ambas, el concepto de emprendimiento está totalmente ligado a nuestro activismo feminista, y por ello hemos querido hacer una lectura de estas agrupaciones laborales de mujeres desde dentro del feminismo y sus dinámicas transformadoras y creemos que es desde ahí desde donde podemos definirlas como emprendedoras sociales.

Las diferentes definiciones de emprendimiento solidario que podemos encontrar están siempre conectadas con la denominada esfera productiva. Se diferencia entre el activismo y el emprendimiento en función del producto u el objetivo que persigue, pero nosotras hemos querido ir más allá de esta separación, y nos preguntamos si emprender no estaría más relacionado con tomar conciencia de los lugares que ocupamos en los diferentes ejes de opresión y buscar las herramientas para transformarlos colectivamente, superando como nos enseña el feminismo la falsa y tramposa separación entre la esfera pública y la privada, porque lo personal es político.

6. Experiencias de aula

Terminamos nuestro trabajo exponiendo de una forma muy esquemática dos experiencias de aula que han sido las que han motivado esta comunicación. Nosotras conocimos a las Kelly en nuestro espacio de activismo feminista e inmediatamente sentimos la necesidad de compartir lo aprendido con ellas a nuestro alumnado.

6.1. Desde FOL y EIE

El material base de la experiencia de aula ha sido el corto «Organizar lo im-posible», de Tonina Matamalas y Carme Gomila. Se trata de un documental de 2017 en el que, a lo largo de los 15 minutos que las camareras de piso tienen para limpiar una habitación con baño y terraza, las propias Kellys van contando sus condiciones laborales. Se trata de un corto de animación que salvaguarda la intimidad de las trabajadoras sin perder por ello fuerza de denuncia.

a. Debate: ¿forma parte la limpieza de un hotel de la actividad principal del mismo? ¿cabe externalizarlo? Paralelismo con ¿son los cuidados una actividad central de la economía? ¿Se retribuye? Análisis complementario de los riesgos profesionales y de las condiciones laborales.
b. Imaginar que se crea una asociación– o varias– en la clase, a partir de una lista de necesidades que lxs alumnxs han de escribir. Estudiar de esas necesidades cuáles son materiales y cuáles no, y qué valor damos a cada una. Detallar los objetivos de la asociación, su motivación, su forma de funcionamiento, su composición. Qué principios les inspirarían.

6.2. Desde Economía

El departamento de Economía junto con el departamento de Filosofía elaboramos una unidad didáctica interdisciplinar sobre la

precariedad y sus implicaciones económicas. La última parte de esta unidad se centró en el análisis y debate sobre una experiencia de cambio social a través de un estudio de caso, «las Kellys». Para ello vimos en el aula un vídeo Reportaje las Kellys (2016) en el que se resume la lucha de las Kellys: cómo surge la asociación, cuáles son sus condiciones de trabajo y cuáles sus reivindicaciones y realizamos un debate en el aula a partir de las siguientes preguntas:

¿Qué soluciones han aportado las Kellys a sus problemas: personales, sociales, económicos y políticos?

¿Cuáles son sus estrategias para enfrentarse a la situación de precariedad laboral y vital?

Bibliografía

Asociación las Kellys. (2016, 16 de diciembre). Reportaje Las Kellys. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=2Ix8f1sFXHs.

Calle, A. y Casadevente, J.L. (2015). Economías sociales y economías para los Bienes Comunes. *Otra Economía, 9(16)*, pp: 44-68.

Cruells, M y Ezquerra, S. (2015) Procesos de voluntad democratizadora: La expresión feminista en el 15-M. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, *14 (1)*, pp.42-60.

Durán, M. A. (2000). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española*. Madrid: Colección Estudios, Instituto de la Mujer.

Durán, M. A. (2009). La contabilidad del tiempo en Jornadas Europea sobre usos del tiempo. Recuperado de: http://jornadausosdeltemps.net/public/assets/pagina_8/doc_004_es.pdf

http://www.doredin.mec.es/documentos/01220102007215.pdf.

Guadarrama, G.J. (2018). Las asociaciones y los bienes que generan. El debate conceptual y metodológico. *Estudios sobre Estado y Sociedad Vol. XXV No. 71 Enero / Abril*, pp. 39-70.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2010). Encuesta de Empleo del Tiempo, Madrid: INE.

Laville, J. (2015), Asociarse para el bien común. Tercer sector economía social y economía solidaria, Barcelona: Icaria.

Montero, J. (2018) La Huelga Feminista del 8M: Haciendo Historia, en *Dossier nº 92 Economía Feminista: visibilizando lo invisible,* Madrid: Economistas sin fronteras.

Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado, en Castells, C. (comp.) *Perspectivas feministas en teoría política*, Barcelona: Paidós, pp 2-23.

Pérez Orozco, A. (2010) Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica, nº 9, primer semestre*, pp. 131-144.

Pérez Orozco, A. (2014*). Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de sueños.

Pérez Orozco, A. (2015). La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso que significa?, en Mora, L. y Escribano, J. (coord.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*, Albacete: Bomarzo, pp. 71-100

Picchio del Mercato, A. (2001), Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida, en Carrasco, C. ed., *Tiempos, trabajos y géneros*, Barcelona: Universitat de Barcelona, pp. 15-37.

INVESLAB

GRUPO DE INNOVACIÓN DOCENTE EN CIENCIAS LABORALES

Grupo de profesorado de la Universitat de València, con una perspectiva multidisciplinar de los recursos humanos y las relaciones laborales, que pretende aproximarse al fenómeno de lo laboral –las Ciencias Laborales– desde las propias Ciencias Laborales.

Para ello se constituye como un equipo que triangula visiones complementarias de las Ciencias Laborales (Sociología, Psicología, Economía, Organización de Empresas o las propias Ciencias del Trabajo) que se propone como *leitmotiv* mejorar la realidad académica y profesional de la actividad.

Grup d'Innovació i Investigació en Ciències Laborals de la Universitat de València

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Facultat de Ciències Socials

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA Departament de Sociologia i Antropologia Social

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Vicerrectorado de Trabajo de Formación y Calidad Educativa

Asociación de Centros universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

#FOLInvestigAcción

cograsova

ISBN 978-84-17464-25-7