

**PRESENTACIÓN - DOSSIER SOBRE DERECHO LABORAL Y
CONFIGURACIONES INSTITUCIONALES: NORMAS, PRÁCTICAS
Y CONCEPCIONES EN DISPUTA**

**APRESENTAÇÃO - DOSSIÊ TEMÁTICO DIREITO DO
TRABALHO E CONFIGURAÇÕES INSTITUCIONAIS: UM
BALANÇO SOBRE NORMAS, PRÁTICAS E CONCEPÇÕES EM
DISPUTA**

EMMA RODRÍGUEZ¹
Universidad de Vigo. Pontevedra. Espanha

Cuando las Directoras de este magnífico trabajo me pidieron que redactase apenas unas líneas de presentación, no lo dudé un momento. Y no lo reflexioné, ni consulté mi agenda, ni me lo pensé dos veces porque tenía claro que era un excelente estudio del que disfrutaría tanto leyéndolo que a buen seguro me saldrían solas estas líneas con la que intentaré contagiar a las personas lectoras que se acerquen a esta obra.

Si no lo consigo, ya les pido disculpas y que me ignoren a mí, y pasen directamente al contenido de fondo de los trabajos que firman reputados y admirados colegas y amigos y amigas de un crisol de Universidades europeas y latinoamericanas que han conseguido reflejar los aspectos más actuales del derecho del trabajo y de las relaciones laborales actuales, pero sin perder de vista la comparativa y el estudio de los antecedentes y su posible proyección *ad futurum*. Con ese objetivo nada sencillo, el Dossier pivota sobre cuatro ejes complementarios entre sí.

En primer lugar, el estudio de las reformas normativas y su articulación en los diferentes países, con una visión especialmente intensa al ordenamiento español, como es menester tras el cambio de paradigma operado por la Reforma Laboral de 2021, que trae causa del acuerdo tripartito entre los interlocutores sociales y el gobierno. Esta norma ha

¹ Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0770-0195>

supuesto para España una nueva forma de afrontar la contratación laboral en su conjunto y ha restaurado en su verdadera posición a los derechos colectivos del trabajo, especialmente, a la negociación colectiva. Lean el magnífico trabajo del Profesor BAYLOS donde realiza una comparativa muy acertada entre la anterior Reforma del 2012 y ésta más reciente, convalidada en el Parlamento español por el Real Decreto-Ley 32/2022. En efecto, desde la crisis económica del 2008, las autoridades europeas habían desplegado una serie de instrucciones y políticas restrictivas respecto del gasto público cuyas consecuencias se hicieron muy evidentes en pocos años con el incremento de la pobreza de las personas trabajadoras, como denunció la propia O.I.T. en su conocido informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018*.

En España la Reforma del año 2012 respondía a ese adelgazamiento extremo de los derechos sociales, pero, sobre todo, se ahondó en la mal entendida “flexiseguridad” optando por la vía de la flexibilidad potestativa en manos de la empresa y deslegitimando los derechos de información y consulta de los representantes de las personas trabajadoras. La temporalidad alcanzó cotas absolutamente abochornantes, en especial en la franja de edad de jóvenes, pero también respecto de personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La segregación ocupacional por razón de género también resultó reforzada y, en definitiva, nos encontrábamos ante un mercado laboral extremadamente precarizado. Para revertir esta situación, los interlocutores sociales y el gobierno comenzaron a articular una reforma normativa de carácter quirúrgico por su precisión, pero extremadamente contundente que ha conseguido que, en la actualidad se rebase la cifra de veinte millones de personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, siendo de ellas la mitad, aproximadamente, trabajadores indefinidos.

El cambio de paradigma se articuló sobre el punto de partida de que ahora el contrato de trabajo en España es indefinido y, sólo por circunstancias excepcionales de la producción o supuestos de sustitución de la persona trabajadora, podrán articularse contratos temporales. Esta garantía y ampliación de los contratos fijos ha hecho que la negociación colectiva pueda reactivarse y, de hecho, el incremento del salario mínimo en los últimos cuatro años ha superado el sesenta por ciento, respecto a la cifra de partida. Al contrario que en la época anterior, ahora las sucesivas crisis, la sanitaria motivada por

el COVID o la de origen bélico, a causa de la guerra en Ucrania, se han saldado con políticas públicas que velan por el interés de las personas más vulnerables y, muy particularmente, protegiendo los empleos y a las personas trabajadoras.

De hecho, se ha respondido también legislativamente a las demandas de nuevos horizontes en la regulación laboral en diferentes espacios normativos, que constituiría el segundo gran eje de este Dossier. En efecto, la expansión de la *gig economy* vinculada al alumbramiento descontrolado de las plataformas digitales como nuevos portales de empleo rápido trajo consigo realidades que superaban, *a priori* la demarcación normativa del Derecho del Trabajo. Pero ese contumaz escapismo del ordenamiento laboral de las presentadas como “nuevas formas de producción”, pronto quedó revelado y los tribunales de todo el mundo comenzaron a reconducir a la concepción clásica de trabajador a estos supuestos “colaboradores” de la plataforma. Uno de los asuntos más mediáticos, en esos orígenes, se refería a la actividad del supuesto de transporte de personas. A uno y al otro lado del océano Atlántico la proliferación de estas actividades fue objeto de impugnación judicial e incluso administrativamente se les otorgó una categoría concreta, pero siempre como empleados de la plataforma y no como personas autónomas que ejercían esas actividades sin ningún tipo de organización².

Superada esta primera fase, los apodados “jornaleros del siglo XXI” tomaron nuestras calles en sus vehículos de dos ruedas para transportar encargos que se remitían por la plataforma correspondiente. De nuevo se ponía a prueba el sistema laboral y la regulación de las nuevas formas de trabajo que son impulsadas por la naturaleza cambiante de la organización productiva bajo el capitalismo y reguladas por diferentes opciones de política. Este tercer grupo temático de este Dossier se refiere justamente a esos trabajos informales e invisibles que, en algunos países, han ido adquiriendo el reconocimiento legal que les corresponde como personas trabajadoras y, por lo tanto, sujetos generadores de derechos y obligaciones hacía sí mismos y sus empleadores.

² En este sentido me viene a la cabeza la referencia del juez inglés que reprochaba a la empresa si creía que iba a concebirse como casual que más de tres mil vehículos negros, con sus respectivos conductores coincidieran en la city londinense para llevar y traer a personas de un lugar a otro. <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>

En este tipo de trabajos invisibilizados y no reconocidos encontramos una constante, miremos a uno o al otro lado del “charco”, la feminización. El exponente máximo de este tipo de empleo ha venido representado por el trabajo doméstico, dejando fuera de esta referencia sectores productivos concretos, como el primario, en el que las actividades más minuciosas y, a la vez, menos reguladas –y peor pagadas y con menos derechos de protección social-, se desempeñan por mujeres (redeiras, mariscadoras, recogedoras de algas, recogedoras de la fresa...). Durante la década pasada, años en los de la “troika” europea desplegó sin complejos su manera de enfrentarse a las necesidades de producción y consumo, los hábitos de la sociedad se radicalizaron: necesitamos ya lo que realmente queremos y las labores del cuidado o que no suponen rentabilidad inmediata, se desechan. Son de segunda categoría, así que deben realizarse por sujetos cuyo reconocimiento laboral sea nulo o se difumine con el trabajo del hogar, del ámbito privado.

En España el avance sobre el reconocimiento de la prestación de desempleo a las empleadas de hogar, ha venido a completar un elenco de derechos laborales que, a pesar de todo, queda lejos de la estandarización de una prestación de servicios por cuenta ajena al uso. Y, otros derechos de Seguridad Social, como el reconocimiento de coeficientes reductores para la edad de jubilación a las trabajadoras del mar, suponen avances en la dirección marcada por los propios O.D.S, y en particular, por el número 5, sobre empoderamiento del tiempo y el trabajo femenino y poner en valor el papel de los cuidados, y el número 8, sobre el trabajo decente y la igualdad en el trabajo y prohibición de discriminación.

Además, otro acuerdo tripartito entre los interlocutores sociales y el gobierno fue el que dio lugar a la llamada “Ley riders”, que ha colocado a España en la vanguardia del reconocimiento de derechos para estas nuevas formas de trabajo. Así lo viene reconociendo la O.I.T., pero también, *ab intra*, en el seno de la Unión Europea se plantea como un ejemplo a seguir para un importante grupo de países, en la Directiva que se encuentra en fase de elaboración.

En estrecha conexión con las plataformas laborales y, más en general, con la digitalización y su implantación en las relaciones laborales, el cuarto gran grupo temático

de este dossier aborda el desempeño de las instituciones del sistema laboral y su contribución a la efectividad y eficacia de los derechos laborales. La incorporación de medios de vigilancia remota –video vigilancia, G.P.S.- hace muchos años que existen y están incorporados al día a día de muchos trabajos, pero el hecho de que sea un algoritmo el que determine la mayor empleabilidad o incluso la contratación, el salario o los complementos retributivos y, en definitiva, las condiciones esenciales de la relación laboral es el gran reto al que se enfrentan las instituciones de las relaciones laborales. La garantía y efectividad de los derechos laborales no debe quedar al margen del efectivo control por parte de la representación de las personas trabajadoras. Los sindicatos, de manera destacada, están llamados –y lo están haciendo- a reclamar el papel que les corresponde para entender y comprender el funcionamiento de la inteligencia artificial que dicte las reglas de su empresa. Esa obligación se perfila como una realidad en algunos ordenamientos, como el español o el italiano, pero debe generalizarse o, en términos económicos, globalizarse, para que realmente cumpla su cometido: garantizar la verdadera igualdad y los derechos de todas las personas trabajadoras.

En fin, les animo a que lean y disfruten de este trabajo. Que aprendan tanto como lo he hecho yo y, no por conocida deja de ser menos importante, recordemos que, como se acordó en otros tiempos también convulsos y de transformación, “el trabajo no es una mercancía” (Declaración de Filadelfia de 1944) o, incluso, si se me permiten, yo diría que el trabajo nunca es una mercancía, es siempre un derecho.

Sobre a autora:

Emma Rodríguez/ E-mail: emmarodriguez@uvigo.gal

Professora titular na Universidade de Vigo/Espanha na área de Direito do Trabalho e Seguridade Social.