

AVANCES HACIA EL PASADO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

(El título pretende ser un juego de palabras con el de la película “Regreso al futuro”, pero soy consciente de que no queda tan bien).

No hace mucho que los profesores de Derecho del Trabajo hemos tenido que explicar la historia de nuestra disciplina, para iniciar los cursos que enseñamos. Y en lo poco que podemos contar a nuestros alumnos les hablamos de aquellos abusos en la Europa de la Revolución Industrial, que tenían que ver sobre todo con dos fenómenos: las jornadas abusivas y el trabajo infantil. Como pasado lo explicamos; y como pasado deberíamos poder considerarlo, pues el éxito histórico de la legislación laboral ha sido precisamente el de evitarlos.

Eran cosas del pasado, pero en los últimos tiempos parece que no tanto. Estamos contemplando cómo en el mundo del trabajo (en la expresión utilizada por la OIT), estos fenómenos están reapareciendo. No como prácticas fraudulentas, en la economía informal, sino amparadas por la propia norma, que cobija y da carta de naturaleza a prácticas que se generalizan en algunos mercados de trabajo. Ahora no es la falta de legislación laboral lo que lo explica, sino que encuentren acomodo en ésta.

Como iuslaboralista esto me tiene desconcertado. Es cierto que la evolución de nuestro ordenamiento no ha sido lineal, y que a partir de un determinado momento histórico la calidad de su tutela ha descendido progresivamente, aunque a la vez se ha incrementado en algunos, como ha ocurrido, por poner sólo dos ejemplos, en la tutela antidiscriminatoria y en la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Cierto es que el impacto de las construcciones sobre la flexibilidad laboral o la flexiguridad le afectaron seriamente. Estos cambios, sin embargo, no supusieron una renuncia a la protección de ciertos colectivos, o al mantenimiento de algunos límites considerados propios de países civilizados. Ahora estas fronteras parece que se superan.

Un primer ejemplo lo tenemos en el mercado de trabajo norteamericano, en el que en el sector de la agricultura estamos contemplando una extensión del uso del trabajo infantil, ante los problemas para obtener mano de obra de los empresarios del sector en algunas zonas. Ante las presiones de estos colectivos, algunos Estados están modificando sus legislaciones para admitir expresamente el acceso al trabajo de menores de edad, con edades que para nosotros serían impensables al menos en este siglo (ningún país está libre de pecado en esto). Al margen de las

particularidades del Derecho del Trabajo en los Estados Unidos, una realidad como ésta no deja de ser chocante. Tiene que ver también con las avalanchas migratorias, la presencia de mano de obra en situación irregular y otras cuestiones. En España estamos hablando de incrementar la edad mínima para trabajar a los 18 años, lo que indica lo lejos que estamos en Europa de estos planteamientos. Que el trabajo infantil es una realidad en buena parte del mundo no se puede negar; que vuelva a serlo incluso en aquellas zonas en las que se había erradicado es algo preocupante. Es un claro avance hacia el pasado.

El segundo avance lo estamos viendo con el tiempo de trabajo. Estos días se ha generado un debate muy animado tras la aprobación de una nueva legislación en Grecia, que fija unos límites máximos para la jornada que desde nuestros estándares resultan excesivos, superados hace tiempo. Ello en un Estado sometido a los mandatos de la Directiva 2003/88/CE, cuyas limitaciones ya nos parecen débiles en España.

En el debate público hay un dato que ha escapado a muchas personas, el que estas reglas se imponen considerando al trabajador como persona, no a la relación laboral de la que forma parte. Esto es, que se fijan topes para lo que un trabajador puede dedicar a su actividad profesional, sea en una o varias empresas. Mientras que nuestras estupendas 40 horas semanales (que pueden ser 35 próximamente), sólo se refieren a una relación de trabajo, cuando la realidad es que se puede ser parte de varias. Cuál ha sido la sorpresa de muchos cuando se ha comprobado, tal y como el profesor Cruz Villalón nos ha explicado en un reciente Brief, que en el Derecho español jornadas de este tipo son perfectamente legales, dada la ausencia de regulación del pluriempleo desde una perspectiva laboral.

Esta carencia es importante, especialmente porque los problemas de bajos salarios y de pobreza en el trabajo están dando lugar a que la búsqueda de un segundo empleo sea cada vez la solución por la que optan muchas personas. El pluriempleo, que muchos asocian al pasado, es una práctica cada vez más actual.

No ha sido el único evento de este tipo. Este verano conocimos que el Gobierno de Corea del Sur se ha visto obligado a retirar una propuesta de legislación que pretendía ampliar considerablemente los límites de la jornada máxima hasta unos niveles que a nosotros nos parecerían decimonónicos. La fuerte resistencia a esta medida motivó que se frustrara, en lo que debemos considerar un éxito de los movimientos sociales organizados.

Estas novedades en el trabajo infantil y en el tiempo de trabajo nos indican que en el Derecho del Trabajo no podemos considerar una tutela como garantizada para siempre ni un derecho ganado como intocable. Su deslegitimación constante desde la perspectiva más economicista acaba por tener efectos, sin que la presencia de regulaciones supranacionales pueda resistir por sí misma estas presiones, que no son ya desreguladoras, sino que pretenden una reconstrucción de la propia normativa para acoger estas pretensiones empresariales.

Cuando parece que en muchos países la era de la flexibilidad ha terminado, para dar paso a una más centrada en los trabajadores como personas, estas realidades, todavía puntuales, deben ser un toque de atención sobre los riesgos que afronta nuestra disciplina, que debe avanzar siempre hacia el futuro. En lo nuestro hay

pasados que nunca deben volver, porque suprimirlos ha sido un elemento de civilización y de decencia al que no podemos renunciar.

CITA: MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Avances hacia el pasado en el Derecho del Trabajo", Briefs AEDTSS, número 59, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.