



El Derecho del Trabajo español a través de la tecnología: Retos y economía colaborativa

por Mario Rodríguez Rodríguez

Desde sus inicios, el Derecho del Trabajo se ha constituido como una realidad necesariamente vinculada al avance de los procesos productivos y, por ende, de las tecnologías.

Ya en su origen encontramos un ejemplo de esta premisa, se produce con la Revolución Industrial, dando comienzo en la segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña y extendiéndose por gran parte de Europa durante el siglo XIX. Es en este periodo histórico cuando asistimos a inventos tales como la máquina de vapor o el telar mecánico, que suponen un cambio radical en el panorama laboral de la época. Sin ir más lejos, la industria textil pasó a convertirse en uno de los principales motores de la economía británica, evolucionando desde el tradicional modelo doméstico y artesanal anterior, hasta la producción masiva en fábricas.

Por desgracia, este proceso de industrialización no solo trajo consigo las importantes transformaciones económicas, también vino acompañado de una serie de problemas sociales desconocidos hasta el momento, fruto de las pésimas condiciones de trabajo a las que se veían abocados los trabajadores.

La raíz de este conflicto fue la ausencia de un ordenamiento especializado, debido a que las relaciones empresario-trabajador se regulaban por el propio acuerdo entre ambos, basándose en una posición de igualdad de partes que en la práctica no existía y que venía inculcada por el “principio de autonomía” de la legislación civil. El Estado, por su parte, se mantenía al margen, como garante de dicha igualdad.

La insostenibilidad de la situación provocó la aparición del “movimiento obrero” como una forma de protesta frente al sistema capitalista y frente a la ausencia de una normativa protectora de ámbito laboral. Es la presión que ejercen este tipo de movimientos, junto con la de partidos políticos y sindicatos, la que obliga al Estado a abandonar su inmovilismo y buscar una solución.

Surgen así las primeras manifestaciones de lo que hoy en día conocemos como Derecho del Trabajo. Al principio se dan de manera aislada, regulando aspectos concretos de las condiciones laborales (establecimiento de jornada máxima, control sobre el trabajo de mujeres y niños, accidentes en las fábricas...) y posteriormente como un conjunto homogéneo de regulación unitaria, un ejemplo de esto es la Constitución de Weimar, en cuyo articulado figuraba el “Derecho Social”, esto supuso la ruptura de la ficticia igualdad de partes en los nuevos procesos productivos, reconociendo la posición de sometimiento en la que se encontraban los trabajadores y legislando en base a ello.

Pero sin duda el acontecimiento más importante en la materia es la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1919, una entidad supranacional dotada de la capacidad de elaborar normas que serán vinculantes para los estados miembros que las ratifiquen (convenios de la OIT).

Como se aprecia, la creación misma de esta rama del Derecho responde directamente a un problema cuyo origen fue el abrupto avance de las tecnologías y su incorporación a la producción.

La capacidad de adaptación que necesitó la legislación laboral para obtener una solución pacífica al conflicto que amenazaba la continuidad del propio sistema capitalista, va a ser uno de los rasgos fundamentales que le acompañen hasta nuestros días.

Pero ¿por qué es tan importante que el Derecho del Trabajo se adapte a la realidad social?

¿Qué es lo que le hace tan vulnerable frente al cambio? Es evidente que los tiempos cambian en todos los ámbitos, por lo que la ley no puede entenderse como un ente estático, regulador de supuestos tasados, ya que es probable que dichos supuestos poco o nada tengan que ver conforme avanzan los años. Los preceptos legales nunca van a ser ajenos a la realidad que nos rodea, nuevas realidades dan lugar a nuevas leyes, esta “norma no escrita” se aplica en todos los ámbitos del ordenamiento.

No obstante, mientras que los cambios en el ámbito civil o penal suelen darse de forma gradual o paulatina (no en vano, el código civil español lleva vigente desde el año 1889 y el código penal desde 1996) los cambios en materia laboral son mucho más bruscos, la irrupción de nuevas tecnologías en los procesos productivos hace imposible prever como serán las condiciones de trabajo en el futuro. De esta tesitura radica el sobreesfuerzo que debe llevar a cabo el Derecho del Trabajo, para evolucionar conforme a la evolución de la tecnología y no caer en una obsolescencia que haría totalmente ineficaz su contenido.

Pero ¿puede el Estado anticiparse a esta situación? ¿Cómo amoldarse a escenarios que le son desconocidos? Para dar respuesta a estas cuestiones surge la “Negociación Colectiva”, una figura a la que la normativa española siempre ha otorgado una gran relevancia dentro de su articulado y, pese a que la vorágine legislativa y la sucesión de gobiernos han limitado su peso, aún sigue constituyéndose como una herramienta fundamental a la hora de precisar el contenido de las condiciones de trabajo, mediante su fruto: el “Convenio Colectivo”

El sistema funciona bajo una sencilla premisa: El Estatuto de los Trabajadores (norma fundamental en la materia) fija las bases de toda relación laboral estableciendo un sistema de mínimos indisponibles que han de cumplirse siempre, y cuyo objetivo es limitar el poder decisorio del empresario y proteger los intereses del trabajador, es lo que se conoce como “principio tuitivo”.

Sobre estas bases se produce la negociación entre las partes que da lugar al convenio colectivo, el cual podrá regular las condiciones laborales de una empresa, un centro de trabajo, un oficio, un sector... según quienes sean los firmantes. También tendrá un alcance y una eficacia determinada en función de su contenido, pudiendo extenderse su ámbito de actuación a todo el territorio nacional o afectar tan solo a quienes lo hayan suscrito.

Por último, está el contrato, que regulará aspectos concretos sin poder contravenir el contenido del Estatuto de los Trabajadores o del convenio que le resulte aplicable.

Por tanto, vemos como el proceso por el que se constituye la relación laboral consta de un triple escalón, una escala de mínimos otorgada por la norma que el convenio se encargará de ampliar y que a su vez se verá nuevamente ampliada por el contrato de trabajo, siempre mejorando las condiciones del empleado respecto a lo previsto en el anterior escalón.

En un paralelismo con épocas pasadas, tenemos al Estado rehusando realizar excesivas intervenciones (más allá de las “reglas del juego”) y confiriendo un amplio poder a las partes, como sujetos negociadores.

Sin embargo, los motivos de su relativo inmovilismo no son los mismos, en este caso se deben a la incapacidad de abordar todos los escenarios posibles en la realidad actual del Derecho del Trabajo.

Aparte de su aparición, en muchos casos sobrevenida, los avances tecnológicos no afectan por igual a todas las profesiones ni a todos los sectores productivos, su impacto en cada uno de ellos es muy desigual y necesita de un tratamiento especializado. Resulta por tanto evidente la imposibilidad de legislar de forma pormenorizada sobre todos los aspectos que pudieran darse, dejando como única salida la entrega de los medios necesarios a las partes para que adquieran ciertas facultades de autorregulación, dentro de los límites marcados por la ley.

No obstante, un ordenamiento jurídico laboral que se centra en la regulación de la generalidad en detrimento de las singularidades de cada sector provoca numerosos “vacíos legales” conforme van surgiendo profesiones o modelos de negocio que antes no existían. Este problema se pone de manifiesto de forma más evidente con la llegada de nuevas plataformas digitales relacionadas con el polémico concepto de “economía colaborativa”.

Así pues, uno de los principales retos futuros del Derecho del Trabajo va a ser el de adoptar los medios necesarios para establecer un cierto control sobre esta economía colaborativa.

Pero ¿en que consiste este concepto? Aunque debido a su carácter novedoso no hay una definición como tal, podríamos referirnos a ella como un intercambio de bienes o servicios entre particulares, normalmente haciendo uso para ello de plataformas digitales, por una contraprestación que suele ser económica.

Su significado parece sencillo, un mero intercambio de intereses, no obstante, la falta de normativa en la materia supone que algunas de estas empresas opten por camuflar prácticas laborales poco éticas o ejerzan una competencia desleal en su sector amparándose en la licitud que les permite la situación.

El fondo de la cuestión es: ¿Un sujeto que ofrece sus servicios de mensajería, transporte, etc. a través de las aplicaciones digitales de este tipo de entidades se considera un trabajador de estas? ¿El papel que desempeñan es el de un mero intermediario o realmente se constituyen como el empresario de una auténtica relación laboral? Resolver este interrogante debe ser una cuestión prioritaria para determinar la legalidad de su actuación.

Podríamos pensar que los particulares que desempeñan con regularidad una actividad remunerada por medio de estas empresas estarían vinculados a ellas mediante un contrato laboral, sin embargo, esto no ocurre, sobre el papel son trabajadores autónomos, lo cual provoca que sus derechos se vean mermados respecto a los de los empleados por cuenta ajena al eliminarse el componente tuitivo.

Esta situación nos traslada de nuevo a la antigua posición de igualdad de partes a la que nos referíamos al principio del texto, una relación entre sujetos considerados iguales que en la práctica resulta no ser así.

El ahorro de costes que supone para el empresario contar con una “plantilla” de este tipo le permite ofrecer un precio mucho más competitivo que el establecido hasta entonces por sus rivales, lo que da lugar a una situación de competencia desleal que se ha hecho patente en los últimos tiempos en ámbitos como el sector del transporte.

Algunos tribunales ya han comenzado a pronunciarse tímidamente sobre la materia, sacando a la luz múltiples casos de falsos autónomos en este tipo de plataformas, lo cual será fundamental para sentar las bases de la futura jurisprudencia. No obstante, el legislador debe acometer una reforma sustancial en el propio funcionamiento del sistema, ya que el modelo de negociación colectiva no puede operar si la relación se desarrolla en este régimen de trabajador-intermediario-cliente.

Por tanto, no cabe duda de que uno de los principales retos que tiene por delante el Derecho del Trabajo es volver a hacer gala de esa capacidad de adaptación que le caracteriza para lidiar con un conflicto que se está volviendo cada vez más cotidiano en nuestras vidas.

Mario Rodríguez Rodríguez

Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca
Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Salamanca