



Conclusiones del 3º Congreso Mundial CIELO Laboral 2020 (I)

por Alicia Villalba Sánchez

PRIMERA. El tema en torno al cual han girado las intervenciones de los ponentes congregados en este evento era el trabajo “mundializado”. No obstante, las mismas han evidenciado que este proceso de mundialización, bien conocido por todos nosotros, ha adquirido un nuevo cariz merced a una revolución tecnológica en curso que ha operado, bien como detonante, bien como catalizador de los principales problemas abordados. De ella emergen nuevos espacios virtuales que vienen a suplir la pérdida de otros lugares de encuentro en una sociedad marcada por el aislamiento y la soledad. La proliferación de plataformas digitales constituye la principal manifestación de esta transformación. Pero también ha contribuido a acortar las distancias que nos separan en el mundo físico. Ello sucede a gran escala, pues no cabe negar el impacto que ha podido surtir, orientando los flujos migratorios laborales, acelerando la descentralización productiva a nivel global y favoreciendo la creación de empresas transnacionales. A pequeña escala, ha obrado un cambio no menos importante, desubicando el lugar sobre el cual ha sido edificado el Derecho del Trabajo del pasado siglo. Si otrora era la fábrica, hoy día lo puede ser cualquier emplazamiento, cobrando un especial protagonismo el propio domicilio del trabajador.

SEGUNDA. La relevancia adquirida por el entorno virtual como punto de encuentro entre oferentes y demandantes de empleo constituye un fenómeno polimorfo de etiología diversa. Su origen estriba en la evolución tecnológica que ha permitido articular las plataformas digitales, pero su éxito dependió, en buena medida, de una coyuntura económica marcada por la destrucción de empleo y la desaparición de las empresas tradicionales. Dentro de ese contexto, no es de extrañar que hayan albergado ofertas de empleo estandarizadas, tanto en lo que se refiere al perfil del candidato como a las condiciones contractuales impuestas, que, por lo demás, no acostumbraban a someterse a la disciplina laboral. Existen también otro tipo de plataformas, destinadas a promover la colaboración altruista entre pares, o a entablar dinámicas cooperativas entre emprendedores. De la difícil distinción entre “plataformas colaborativas”, “cooperativismo de plataformas” y simple encubrimiento de falso trabajo autónomo ha germinado una considerable conflictividad a nivel global. Hoy día, los diversos Estados se enfrentan a la siguiente disyuntiva: dotar a los trabajadores por ellas reclutados de un estatuto jurídico propio o reinterpretar las notas características del trabajo asalariado para someterlos a la normativa laboral. Se trata, en definitiva, de crear un nuevo estatuto del trabajador digital, quizá no más protector que el concebido para el trabajador clásico, o de adaptar el Derecho del Trabajo a un nuevo ecosistema donde persisten, no obstante, rasgos típicos de la relación laboral tradicional, como el vínculo de subordinación.

TERCERA. Dicho vínculo de subordinación ha sido apreciado en la prestación de servicios para empresas a través de plataformas digitales por numerosos tribunales. Y cabe añadir que el mismo se ha agudizado, puesto que las nuevas tecnologías han convertido a la empresa en una institución panóptica, capaz de ejercer una supervisión continua sobre un trabajador que se sabe controlado en

todo momento. Esta vigilancia alcanza a desplegar sus tentáculos más allá de la esfera profesional, y, a menudo, peca de una opacidad que afecta también a las decisiones que de ella pudieran derivarse, cuando las adopta una inteligencia artificial. Esta dirección deshumanizada del trabajo clama por una nueva delimitación de los confines del poder del empresario. Por el momento, ha sido la normativa en materia de protección de datos de carácter personal la que ha resuelto en parte este problema, aunque ha dejado en manos de la negociación colectiva la conformación definitiva de los derechos digitales del trabajador o, mejor dicho, de los derechos del trabajador del s. XXI, que, difícilmente, permanecerá ajeno a este entramado tecnológico. No en vano diversas intervenciones han confluído en una invitación a los interlocutores sociales a poner coto e, incluso, a negociar esta nueva dirección algorítmica del trabajo.

CUARTA. La difícil demarcación de la esfera privada del trabajador afecta significativamente a aquéllos que prestan servicios fuera del lugar de trabajo tradicional. Dan buena cuenta de ello las diversas ponencias que han centrado su atención en el trabajo a distancia, máxime desde la súbita implantación de una de sus modalidades, el teletrabajo desarrollado desde el domicilio, como medida de contención y conciliación en tiempos de pandemia. Aunque este retorno pudiera evocar una era pre-industrial, las circunstancias de este teletrabajador difieren considerablemente de las del artesano de entonces, toda vez que la tecnología permite mantener e, incluso, fortalecer el vínculo de subordinación vertical, a la vez que favorece la construcción de compartimentos estancos impermeables a los vínculos de solidaridad horizontal. En este contexto, todavía se asiste a la redacción de la normativa que impida trasladar al trabajador los costes de producción o permita identificar en qué medida podrán considerarse profesionales los riesgos que en dicho entorno pudieran existir.

QUINTA. Quienes trabajan expuestos a los riesgos inherentes a las nuevas tecnologías lo están también a otras amenazas emergentes. Como cualesquiera otros trabajadores son vulnerables a las derivadas del cambio climático, lo que exige adoptar una nueva perspectiva para articular la protección de su salud. Como antaño la industrialización provocó la promulgación de la legislación obrera sobre accidentes de trabajo, hoy el cambio climático y la tecnificación del trabajo dará lugar a una nueva normativa llamada a salvaguardar la salud del trabajador desde diversas ramas del ordenamiento jurídico. Procede orquestar una legislación armónica que salvaguarde los derechos fundamentales del trabajador y no olvide el rol del Derecho Público, destinado a garantizar una contratación pública social y medioambientalmente responsable y un Derecho medioambiental que vele, a su vez, por la salud en un trabajo sostenible para la comunidad en la cual se desarrolla.

SEXTA. Impulsado por la revolución tecnológica, el proceso de globalización ha erigido emporios cuyo poder económico trasciende el imperio de la ley. Frente a los peligros que entraña la subcontratación se ha propuesto, desde el punto de vista nacional, el reconocimiento del empresario múltiple o la extensión de la responsabilidad a las contratas que no pertenezcan a la propia actividad. Mayor complejidad reviste abordar la colaboración entre empresas cuando supera las fronteras de un Estado. Estos tejidos empresariales transnacionales revelan un mercado globalizado que, a su vez, desencadena flujos migratorios de unos trabajadores vulnerables, habida cuenta de la difícil interpretación de las normas que regulan las migraciones laborales. Para paliarla, se invoca una respuesta global que implique a todos los sujetos involucrados en el fenómeno migratorio, sean públicos o privados. A esta respuesta puede contribuir la implantación de la Garantía Laboral Universal.

SÉPTIMA. Los fenómenos descritos surten su efecto en un sistema de fuentes debilitado a resultas de las reformas emprendidas durante la pasada Depresión económica, que han supuesto el declive de la negociación colectiva de sector. A ella acuden algunas propuestas, que ponen de relieve su papel crucial para hacer frente a los retos de la Cuarta Revolución Industrial, pero no de forma

reactiva, sino constructiva, dando forma en la negociación al cambio que la empresa está sufriendo. También los sujetos de Derecho Internacional deberán asumir el reto de instituir ese estándar mínimo de protección que demanda una sociedad que ya no es nacional ni regional, sino universal o global. Pongo fin a mi intervención recordando las palabras de una de las mentes más brillantes de nuestro país anfitrión, que acertó al advertir que “cada sociedad supone una disciplina, y el individuo, sin esta ley, no es más que un extraño doblegado bajo el peso de una colectividad enemiga. Pero sociedad y disciplina pierden su dirección si niegan el «Existimos». Yo solo, en cierto sentido, soporto la dignidad común que no puedo dejar envilecer en mí, ni en los otros”. Evocando Albert Camus, en “El hombre rebelde”, reiteramos la necesidad de contar con los demás para garantizar esa dignidad universal en el trabajo que debemos preservar en nosotros y en cualesquiera de nuestros semejantes.

Alicia Villalba Sánchez
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela