



# Mundo laboral: aprender del pasado, cambiar el presente, mirar hacia el futuro

por Eduardo Rojo Torrecilla

1. Aprender del pasado. Durante mucho tiempo a lo largo de toda la historia no existieron las relaciones laborales, no existió el marco normativo laboral y de protección social tal como lo entendemos en la actualidad, pero sí hubo muchas, muchísimas, personas que pusieron su fuerza de trabajo a disposición de otras que se lucraron con su actividad. La explotación acelerada de gran parte de la población desplazada a las fábricas llevó a la organización del movimiento obrero y a la creación de organizaciones sindicales para la protección y defensa de los (entonces casi inexistentes) derechos de los trabajadores. Nuestros antepasados contemplarían hoy con orgullo cómo ha cambiado el mundo del trabajo y cómo la regulación de derechos en materia de tiempo de trabajo, por ejemplo, es considerado como el ADN de una parte importante (no toda, ni mucho menos) de la regulación laboral. Sin su lucha, en condiciones muy difíciles y que podía implicar penas de prisión, despidos fulminantes y aparición en “listas de trabajadores indeseables”, el mundo del trabajo muy probablemente no sería el que es en la actualidad. Aunque cada vez hay menos tiempo en las actividades docentes para explicar cuál es la historia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nunca convendrá olvidar el pasado, aunque sólo sea para saber que el presente encuentra gran parte de su origen en aquel.

2. Cambiar el presente. Y entonces, si tanto hemos cambiado y hemos mejorado en poco menos de dos siglos, me preguntarán por qué hemos de cambiar el presente. Pues porque el mundo del trabajo es extraordinariamente dinámico y mucho más desde que la introducción de la tecnología (no utilizo la expresión “nuevas tecnologías” porque esta hace sonreír, y con razón, a los jóvenes nativos digitales) ha posibilitado cambios extraordinarios en las relaciones entre el tiempo, el lugar y la prestación de trabajo. Si para muestra vale un botón, fijémonos en los numerosos congresos y reuniones que se celebran bajo el título de cambiar, pensar o repensar el mundo del trabajo, en los que se debate, discute y analiza el entorno productivo, la capacitación y aptitudes profesionales, el talento necesario para llevar a buen puerto un proyecto, o la adaptación de las condiciones de trabajo a una cada vez mayor diversidad en el seno de la población trabajadora, y así podríamos seguir con muchas más cuestiones que impedirían acabar mi artículo en la extensión requerida por esta revista. Cambiar el presente sí, y desde la certeza, datos estadísticos la avalan, de que sigue habiendo un elevado porcentaje de población que cada día, a través de las múltiples formas jurídicas existentes, por medio de vías regulares, irregulares o informales (¡cuántos estudios de la OIT hay al respecto, y qué útiles son para conocer la realidad mundial y no sólo la de nuestra pequeña parcela laboral en la que nos movemos diariamente!) vende su fuerza de trabajo, presta sus servicios para otros sujetos, empleadores, ya sean personas físicas o jurídicas, que retribuyen aquella prestación. Cambiar el presente es conseguir que las condiciones laborales respondan al reto de una población trabajadora, y empresarial, que se inserta en una realidad económica cada vez más global y que condiciona las decisiones productivas que se adoptan, y en donde no sólo el salario sino otras condiciones laborales como por ejemplo la formación, la posibilidad de conciliar adecuadamente

vida propia y vida laboral, el ser “escuchado” y participar en la organización de tu trabajo, son cada vez más importantes. Y en esta tarea, sigue siendo necesaria la participación de los sujetos colectivos, de los agentes sociales, en suma, de las organizaciones sindicales y empresariales para regular en cada sector aquello que sólo puede hacerse de forma general en el ámbito político internacional, europeo y estatal.

3. Mirar hacia el futuro. No sirven, al menos para las personas de edad avanzada como es mi caso (educado expresión con la que la OIT se refiere a las personas de 55 a 64 años), las meras lamentaciones de aquello que existió en poco más de treinta años, desde el final de la segunda guerra mundial hasta mediados de los años setenta del pasado siglo XX, y que ha ido cambiando al hilo de opciones políticas claramente dirigidas a desmontar (aunque no lo hayan conseguido plenamente ni mucho menos) el estado de bienestar (en un parte minoritaria del planeta), y reclamar su recuperación. Mirar hacia el futuro es comprender que el mundo del trabajo debe atender a los retos antes apuntados y dar voz a todas las personas que tienen mucho que decir, en un marco de relaciones laborales que debería ser cada vez menos jerarquizado y más participativo, aunque sigan existiendo relaciones de trabajo subordinadas, que cada vez se combinarán más, que sea de forma voluntaria o involuntaria es otra cuestión, con proyectos emprendedores o de autoocupación puestos en marcha por jóvenes, y no tan jóvenes, que desean ser sujetos activos y no meramente pasivos de la vida económica y social. En este proceso, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe adaptarse, sin duda, para no perder sus señas de identidad, que no son otras que la protección y defensa de las personas más necesitadas de aquella y que siguen siendo muchas, muchos millones, en todo el planeta. Cobra importancia, cada vez mayor, el papel de las organizaciones internacionales y supraestatales, y cada vez es más necesaria la implicación de los agentes sociales a escala internacional.

Por consiguiente, aprender del pasado es necesario, cambiar el presente es una tarea obligada, y mirar hacia el futuro es algo que se impone por la fuerza de las cosas. Esperemos y deseemos que desde el mundo académico, en el que se inserta la red CIELO, se contribuya activamente a ello.

***Eduardo Rojo Torrecilla***  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona (España)