

PRESENTACIÓN

Con la venia del lector, me permitiré una licencia literaria. Si en el siglo XXI existiera Uberlandia, seguramente sería como la otra ciudad imaginada por Charles Dickens en *Hard Times for This Times, Coketown*. Aquella ciudad que tantas veces habiendo sido arruinada, resultaba asombroso cómo había podido aguantar catástrofes que nos hacía pensar que los fabricantes de dicha ciudad quizás estaban hechos de una porcelana tan frágil como nunca había sido creada, que con la mínima manipulación, se rompía fácilmente y que incluso hacía preguntarse si acaso no estaría ya agrietada. Así, por ejemplo, cuando se les exigió que enviasen a las escuelas a los niños que trabajaban para ellos, se arruinaron; cuando se nombraron inspectores del trabajo, otra vez se arruinaron; cuando los inspectores señalaron sus dudas sobre el derecho de los fabricantes a cortar en tajadas a los obreros con sus máquinas, se arruinaron, y cuando se les insinuó que quizás no sería indispensable que las fábricas funcionaran produciendo tanto humo, se arruinaron total y definitivamente.

Como en Uberlandia, en Coketown cuando a las fábricas se les insinuaba realizar determinada acción, siempre que un coketownense se creía perjudicado, es decir, cuando se le impedía distinguirse y se le proponía que se hiciese responsable de las consecuencias de sus actos, se podía tener la seguridad que reaccionaria con la amenaza de que “antes arrojaría al Atlántico todos sus bienes”.

En pleno siglo XXI, pareciera que las empresas son tan frágiles como las fábricas de Coketown. En la Uberlandia de empresas frágiles, para que éstas funcionen adecuadamente, no se arruinen y se fomenta la economía llamada “colaborativa”, ya no necesitan trabajadores sino “socios”, “colaboradores” o “emprendedores independientes”. Requieren que los trabajadores laboren un número de horas, no sólo variables sino también indeterminadas. Que los sábados y domingos no se consideren días especiales de trabajo porque, de lo contrario, las empresas se arruinarían. Que el trabajo nocturno no cuente con un horario especial o con un salario especial, pues de lo contrario, se arruinarían; es más, nos señalan que sus “colaboradores”

voluntariamente deciden trabajar los domingos, en horario nocturno y que no les importa tener un salario diferenciado.

Las empresas de Uberlandia se ofenden si se insinúa que sus colaboradores, luego de sus años trabajados, también tendrían derecho a vacaciones, a un ingreso de sobrevivencia, es decir, a una pensión.

En fin, se ofenden cuando a sus colaboradores se les llama trabajadores y se agravian más cuando se les dice que sus “colaboradores” necesitan condiciones de trabajo saludables. En el siglo XIX en Coketown y en siglo XXI en Uberlandia, la inseguridad en el trabajo es similar. En las dos ciudades el trabajador tiene que proponer un sustituto en caso de enfermedad o simplemente deja de trabajar sin cobrar los días no laborados; cubriendo, a su cuenta, los gastos médicos realizados a sabiendas que el despido es una posibilidad real ante su ausencia en el empleo. Claro, en Uberlandia los “colaboradores” no son despedidos porque no son trabajadores, dicen los empresarios, para tranquilizar al que se le ocurra preocuparse.

Al igual que en Coketown, en Uberlandia los empresarios se sienten agraviados cuando se les dice que no deben permitir que el trabajo corte en tajadas —ahora físicas o sicológicas— a sus “colaboradores”, y se desconciertan más cuando, al igual que en Coketown, alguien habla sobre el derecho de los trabajadores de contar con un sindicato.

Hasta aquí la dispensa literaria. Lo cierto es que, si en plena revolución industrial las relaciones laborales se regulaban con el derecho civil, el derecho mercantil o lo que en su momento se llamó derecho industrial; en plena cuarta revolución industrial o industria 4.0, observamos un movimiento de deslaboralización de las relaciones de trabajo o, en su caso, de “nuevas relaciones contractuales” que escapan al derecho del trabajo, que no las debe regular el derecho del trabajo.

No cabe duda de que la industria 4.0 encuadra a los trabajadores y al derecho del trabajo en *hard times for this times*. Sin embargo, mal se haría en pensar en la desaparición del trabajo, quizás si del trabajo como lo hemos conocido y regulado, lo que no quiere decir que se abra la oportunidad de contar con un nuevo marco jurídico que regule las nuevas circunstancias en las que se presta el trabajo.

En ese sentido, es necesaria una regulación que tenga las mismas finalidades que la nacida a finales del XIX: evitar la explotación en el trabajo y el respeto a los derechos de toda persona, sin importar la naturaleza de su relación laboral. Sin duda, el libro *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*, nos va permitir reflexionar sobre la situación de los trabajadores que no encuadran en un contrato de trabajo o en una relación laboral, pero que requieren de un cierto tipo de protección. Como lo señalamos en la parte que nos

tocó escribir, “las aparentes dificultades que enfrenta el derecho del trabajo no son insuperables, lo colocan incluso ante la posibilidad de concretizar un derecho del trabajo en un sentido amplio, que garantice valores fundamentales como la dignidad y la decencia *en y del* trabajo”.

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA