

1 de mayo, el día de las personas trabajadoras

Publicado el martes, 30 abril 2024

Jonathan Gallego Montalbán, Abogado y vicepresidente de la Sección de Derecho Laboral del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB)



El día 1 de mayo es un día importante para las personas trabajadoras, pero también lo es para los abogados y abogadas laboristas. Es un día de reivindicación del trabajo digno, de unas condiciones laborales que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, pero también que permita a las empresas tener seguridad jurídica en relación con el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras y un marco económico que permita su crecimiento.

En este sentido, son muchos los retos que hay por delante y que se pusieron de manifiesto hace unos días en el 6º Congreso Laboral organizado por la Sección de Derecho Laboral del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona. Hoy es un momento para reflexionar, también, hacia dónde queremos encaminar las relaciones laborales, y qué Derecho Laboral necesitamos. Ahí van algunas reflexiones para el debate desde el iuslaboralismo barcelonés.

En primer lugar, es evidente que nuestra legislación laboral, dispersa, necesita de una nueva regulación que compile y actualice el ya desgastado -hasta en el nombre- del Estatuto de los Trabajadores. Una legislación del siglo XXI que dé respuesta a los nuevos retos que surgen de la aplicación de la tecnología y la inteligencia artificial en los medios de producción, así como las nuevas formas de organización empresarial que comportan que la prestación del trabajo ya no se realice en un centro de trabajo donde predomina la presencialidad. El trabajo a distancia es una realidad y, bien usada, una medida de conciliación que permitirá la flexibilidad tanto a las empresas como a las personas trabajadoras.

La ratificación de la Carta Social Europea nos obliga a mirar a Europa y adaptarnos a la normativa del ordenamiento jurídico europeo. En concreto, la regulación de la indemnización, en supuestos por despido, que ya se considera obsoleta y, sobre todo, no lo suficientemente reparadora en supuestos de extinciones declaradas improcedentes.

La trascendencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene evidenciando que nuestra legislación laboral necesita una actualización. El último pronunciamiento del pasado 18 de enero sobre la necesidad de realizar adaptaciones en el puesto de trabajo cuando la persona trabajadora ha sido declarada en situación de incapacidad permanente abre muchos interrogantes, que debatimos en nuestro reciente Congreso, con la única conclusión clara, de momento, de que las empresas tendrán que hacer adaptaciones. También la problemática de la contratación indefinida y temporal en las administraciones públicas -que no deja de ser la mayor empleadora de nuestro país- y que también abordaremos en el marco de una conferencia que realizaremos dentro de unos días. Pero tampoco podemos olvidar esos derechos que vienen y que plantean reticencias, pero que parte de la sociedad expone al debate, a saber, qué sucede con las mascotas que forman parte de la unidad familiar y que también requieren de cuidados, casuística que analizaremos en unas semanas con los mejores especialistas del país en esta materia.

Debemos analizar, también, toda la reforma desde una perspectiva de género, como se demanda en nuestra actual sociedad cada vez más tolerante y feminista. Una sociedad inclusiva que demanda una legislación laboral que mire hacia la igualdad y que no discrimine a las mujeres y que fomente la corresponsabilidad de los hombres en relación con las obligaciones familiares.

Para alcanzar estos objetivos, la negociación colectiva se debe reforzar como una herramienta eficaz de consenso entre los interlocutores sociales. Los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales, sin duda, ayudan a la seguridad jurídica. Para eso, es clave que el poder público tenga claro que, antes que hiperregular, debe fomentar el diálogo social y respetar los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales; ese es uno de los pocos caminos para que nuestro sistema normativo se sacuda de encima esa nociva sensación de inseguridad de los últimos años, de esa incómoda percepción de movernos constantemente entre arenas movedizas.

Y, no menos importante, será realizar una reforma profunda del poder judicial. Los derechos, sin una tutela efectiva, son un brindis al sol. De nada sirve tener reconocidos derechos si para solicitar su aplicación las personas trabajadoras y las empresas deben

esperar uno, dos o incluso tres años hasta tener un juicio y una sentencia. Un Estado moderno y competente debe apostar sin titubeos por la Justicia, y eso, necesariamente, requiere de tres medidas urgentes: la primera, la urgente renovación del Consejo General del Poder Judicial; la segunda, el incremento del presupuesto en Justicia y la dotación a nuestros juzgados y tribunales de medios para avanzar en la digitalización como medio para imprimir más celeridad a la gestión de los procesos; y tercera, en esa misma línea de mejora de la eficiencia, reformar el procedimiento laboral.

Son muchos los retos que afrontamos, y el 1º de mayo es un día para reivindicar la mejora de las condiciones laborales y llamar la atención, sobre todo, de aquello que debemos mejorar entre todos y todas, personas trabajadoras, sindicatos, empresas, patronales y poderes públicos, para vivir y convivir en una sociedad más justa e igualitaria.

<https://www.lawyerpress.com/2024/04/30/1-de-mayo-el-dia-de-las-personas-trabajadoras/>